

Tätigkeitsbericht

der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Nordfriesland

Simone Ehler

Berichtszeitraum:

2010 - 2012

Husum, im September 2012

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Internet unter:

www.gleichstellung.nordfriesland.de



Impressum:

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

unter Mitarbeit von: Wiebke Topf und Marion Hansen
Druck: Druckerei des Kreises Nordfriesland
Auflage: 200 Exemplare
Datum: September 2012

Kontakt:

Marktstraße 6
25813 Husum

Tel.: (0 48 41) 67-3 68 oder 67-3 41

Fax: (0 48 41) 67-6 87

E-Mail: simone.ehler@nordfriesland.de

wiebke.topf@nordfriesland.de

URL: www.gleichstellung.nordfriesland.de

Vorwort	5
I. Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit	6
1. Gesetzliche Rahmenbedingungen	6
1.1 Kommunalverfassung in Schleswig-Holstein	6
1.2 Hauptsatzung des Kreises Nordfriesland	7
2. Organisation	7
2.1 Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten	7
2.2 Personelle und finanzielle Ausstattung	9
II. Rückblick 2010 bis 2012	10
1. Geschlechtergerechter Arbeitsmarkt	10
1.1 Familienfreundliche Personalpolitik	10
1.2 Girls`Day/Neue Wege für Jungs 2010 bis 2012	10
1.3 „Arbeitsmarkt und Frauen in Nordfriesland“ (AUF)	12
1.4 Frauen in Nordfriesland	12
1.5 Hartz IV und Frauen	12
1.6 Mentoring-Programm	13
1.7 Beratung von Bürgerinnen und Bürgern	14
2. Gender Mainstreaming in der Kreisverwaltung Nordfriesland	14
3. Häusliche Gewalt	14
3.1 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	15
3.2 Zusammenarbeit mit der Bäckerinnung	15
4. 100 Jahre Internationaler Frauentag am 08.03.2011	16
5. Migrantinnen in Nordfriesland	16
6. Frauen und Gesundheit	17
7. Frauen in der Politik	19
7.1 Seminarreihe „Frauen in der Politik“	19
8. Struktur- und Wirtschaftsförderung	19
9. Gremienarbeit	19
9.1 Mitarbeit in Gremien der Verwaltung	19
9.2 Ausschuss- und Kreistagsarbeit	20
9.3 Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordfriesland	20
9.4 Mitarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft	22
10. Verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit	22
10.1 Mitwirkung in Personalangelegenheiten und in der Personalentwicklung	22
10.2 Plan zur Chancengleichheit und Berichtswesen	23

10.3	Audit berufundfamilie – Die Kreisverwaltung als familienfreundlicher Betrieb	25
10.4	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen	27
10.5	Betriebliches Gesundheitsmanagement	27
10.6	Beratungstätigkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	28
11.	Öffentlichkeitsarbeit	29
11.1	Internetdarstellung	29
11.2	Veröffentlichungen	29
11.3	Öffentlichkeitsarbeit über Kontaktpflege und Vortragsarbeit	30
11.4	Frauenfilmreihen 2010 und 2011	31
III.	Bilanz und Ausblick 2013	32



Liebe Leserin,
lieber Leser,

es liegen 2½ Jahre Tätigkeit im Gleichstellungsbüro des Kreises Nordfriesland hinter mir. Ich möchte mit diesem Bericht Bilanz über die Arbeit ziehen, sowie das Aufgabenspektrum und die Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten sichtbar machen. Ich schließe diesen Bericht mit einem Ausblick auf das Jahr 2013 und Handlungsempfehlungen für die Gleichstellungspraxis darüber hinaus.

Hauptaufgabe ist es, die Chancengleichheit der Geschlechter in alle Lebensbereiche einzubringen und sich für deren Umsetzung einzusetzen. Durch die starke Prägung von traditionellen Rollenbildern und die vielfach wahrgenommene Nachrangigkeit dieses Themas entstehen immer wieder Hemmnisse, die eine konsequente Umsetzung der Chancengleichheit erschweren.

Am 08.03.2011 feierten wir 100 Jahre Internationalen Frauentag. Mit ihm soll an den Textilarbeiterinnen-Streik in Petersburg erinnert werden. Sie verdienten für die gleiche Arbeit nur einen Bruchteil des Lohnes der Männer. Sie streikten für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen und wehrten sich gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung. Heute blicken wir auf wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Gleichberechtigung zurück: 90 Jahre Frauenwahlrecht, 60 Jahre Gleichstellungsartikel im Grundgesetz, 50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz. Dennoch: echte Gleichstellung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sieht anders aus! Sie ist noch lange nicht vollzogen und muss weiter ausgebaut werden.

Heute geht es noch immer um die Verwirklichung der Chancengleichheit, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben durch bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen und gesellschaftlichen Ressourcen.

Die Wirksamkeit der Gleichstellungspolitik erfordert ein „gleichstellungsfreundliches Klima“. In diesem Sinne möchte ich mich mit diesem Tätigkeitsbericht bei allen Unterstützern und Unterstützerinnen dieser Arbeit bedanken in der Hoffnung auf Fortschritte, die uns Gleichstellungsbeauftragte irgendwann überflüssig machen.

Husum, im September 2012



Simone Ehler
Gleichstellungsbeauftragte
des Kreises Nordfriesland

I. Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit1. Gesetzliche Rahmenbedingungen1.1 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 jährlich 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 Gleichstellungsbeauftragte 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.



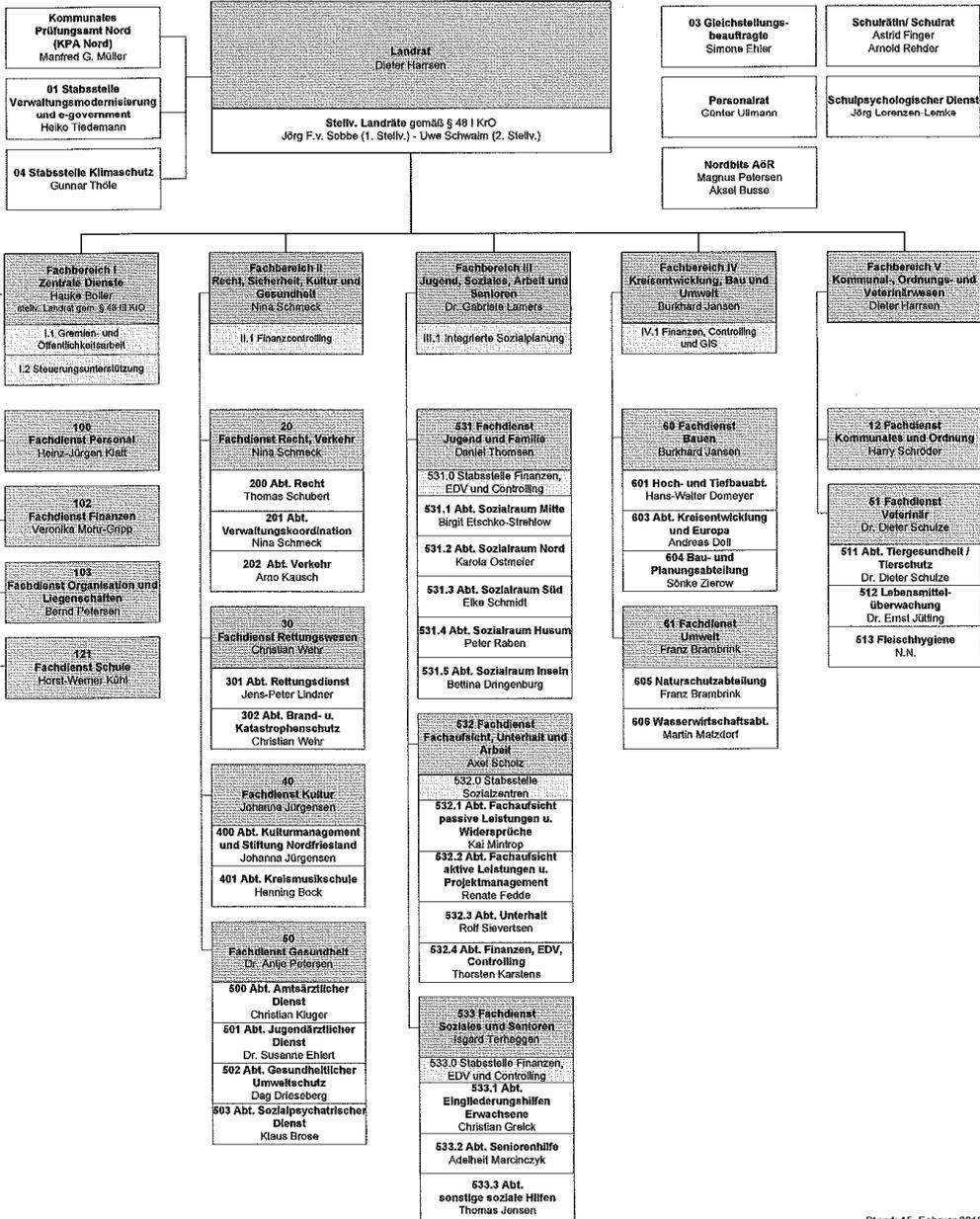
Kreis Nordfriesland: Verwaltungsgliederung

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: 15. Februar 2012 (aktualisiert: 16.7.2012)



2.2 Personelle und finanzielle Ausstattung

Personelle 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).

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

Vertretungsregelung

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland wird seit 2011 in Krankheits- und Urlaubszeiten von einer Kollegin des Kommunalen Prüfungsamtes Nord (KPA), Britta Peters, stundenweise vertreten (1,5 Stunden durchschnittlich in der Woche).

Finanzielle Ausstattung

Dem Gleichstellungsbüro standen im Berichtszeitraum finanzielle Mittel für Öffentlichkeitsarbeit, Sachmittel und Geschäftsausgaben 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 2010 bis 2012

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, 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).

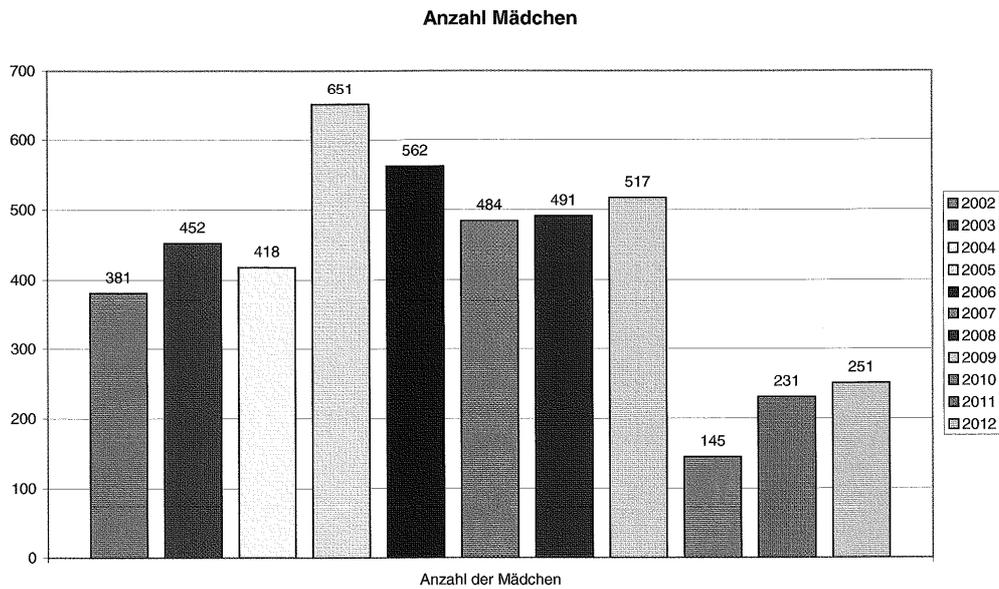
1.2 Girls`Day/Neue Wege für Jungs 2010 bis 2012



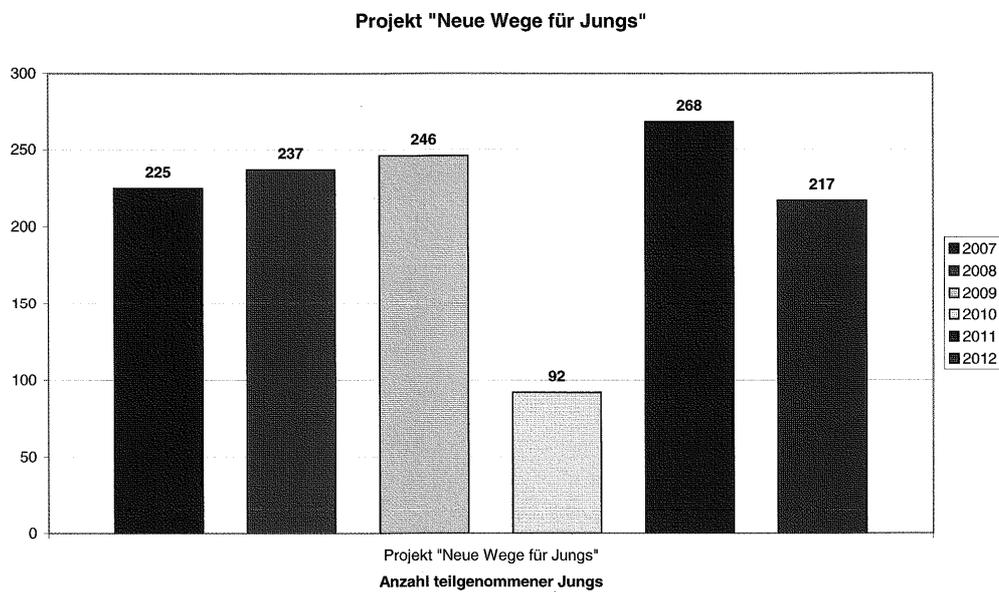
Die Kreisverwaltung Nordfriesland nimmt weiterhin als Anbieter an dem Aktionstag Girls`Day am jeweils letzten Donnerstag im April zur Berufsorientierung von jungen Frauen und Männern teil. So konnten auch in den Jahren 2010 bis 2012 Einblicke, unter anderem in den Rettungsdienst, in die IT-Abteilung 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 26.04.2012 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:



Stand: 17.07.2012



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 2010 bis 2012 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 Arbeitskreises „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.“

Aufgrund des geringen Teilnehmerinteresses sind die Veranstaltungen in den letzten zwei Jahren abgesagt worden. Im November 2012 findet aber wieder 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 ein neuer Arbeitskreis zum Thema „Was brauchen Frauen überhaupt 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 geplanten Veranstaltungen 2012/2013 geht 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 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zu diesem Themenkomplex lautet. Es sind Veranstaltungsreihen zu den Themen: Berufsorientierung, Minijobs, Pflegezeit, Grundsicherung u. a. geplant.

1.5 Hartz IV 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 oder 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 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 1. Arbeitsmarkt ein nachhaltiges Unterstützungs- und Hilfenetzwerk, welches sich an den speziellen Bedarfs- und Problemlagen der Alleinerziehenden orientiert.

1.6 Mentoring-Programm

Seit 2009 startet jährlich das Mentoring-Programm für Frauen, das in Kooperation mit der Familienbildungsstätte, dem Mehrgenerationenhaus durchgeführt wird. Für die Dauer von einem Jahr werden Tandems gebildet mit je einer Mentorin und einer Menti. Die Mentorinnen sind Frauen aus unterschiedlichen Berufen mit großer Berufserfahrung. Sie haben die Aufgabe, ihre Mentis in Fragen des beruflichen Einstiegs, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bei der Bewältigung des Alltags zu unterstützen mit dem Ziel, die berufliche Weiterentwicklung zu fördern.

Es wurden innerhalb dieses Programms auch Kurse angeboten, z. B. ein Kommunikationskurs zum Thema berufliches Auftreten, durchgeführt von Simone Ehler, sowie ein Kurs „Farb- und Stilberatung“ und ein Kurs zum Thema „Burnout“. Des Weiteren finden einige Termine zum gemeinsamen Austausch statt.

Neues Mentoring-Programm: Frauen lernen von Frauen

NORDFRIESLAND Ein tragfähiges Netzwerk erleichtert so einiges. Nicht nur das Arbeitsleben, sondern auch die Koordination von Familie und Beruf. Gestandene Frauen wissen das. Berufsanfängerinnen können den Wert von Förderung eher erahnen. Deshalb legten Christiane von Ahlften, Leiterin des Mehr-Generationen-Hauses des Kreises, und die Kreis-Gleichstellungsbeauftragte Simone Ehler ein Frauen-Mentoring-Programm auf.

Acht Mentorinnen fanden die beiden im vergangenen Sommer sofort. Acht Berufsanfängerinnen oder Wiedereinsteigerinnen nicht ganz so schnell. „Wir haben Mühe gehabt, Mentees zu finden“, sagt Christiane von Ahlften, die nach neun Monaten mit Simone Ehler Bilanz zog. Im Mai endet der erste Durchlauf des Programms. Wegen der insgesamt guten Resonanz wird im Herbst der nächste Kursus beginnen.

Zwei der anfänglich acht Mentees, Andrea Damerius (48) und Irena Paulsen (22), berichteten von ihren Erfahrungen. Von den Mentorinnen waren Barbara Weiss (68) und Kirsten Schöttler-

Martin (52) dazugekommen. Unterschiedliche Gründe hatten die Frauen angeregt, mitzumachen. Unterschiedlich waren auch die persönlichen Entwicklungsschritte.

„Das war praktische Hilfe zu mehr Selbstständigkeit.“

Irena Paulsen
Verwaltungsfachangestellte

Hatte die Handelsbetriebswirtin Andrea Damerius vor einem Jahr noch mit dem Gedanken gespielt, sich beruflich anders zu orientieren, war ihre Ausrichtung nach den Gesprächen mit ihrer Mentorin Sabine Topf eine andere. Die alleinerziehende

Mutter weiß inzwischen, dass sie die bisherige Arbeit im Museumsbereich nicht missen möchte.

Bei Irena Paulsen waren es andere Themen, die sie mit Kirsten Schöttler-Martin besprach. Die Möglichkeiten von Kommunikation sowohl bei der Arbeit als auch im Privaten interessierten die Verwaltungsfachangestellte. Ihre Mentorin hörte zu und gab Tipps. „Das war praktische Hilfe zu mehr Selbstständigkeit“, sagt Paulsen.

Mit Erfahrungen gleich aus mehreren Berufen und dem Leben im In- und Ausland, kann Barbara Weiss aufwarten. Als Buchhändlerin hatte sie in Paris gearbeitet. In London verdiente sie ihren

Lebensunterhalt bei einer Reederei, und bei großen deutschen Unternehmen war sie als Vorstandssekretärin tätig. Ihr Mentee sprang, als einer von dreien, ab. Nach den Gründen gefragt, nannten die Organisatorinnen Zeit und Engagement als mögliche Faktoren.

Kirsten Schöttler-Martin arbeitete als Journalistin und ist für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk zuständig. Sie empfindet es als Bereicherung, wenn die Berufe von Mentee und Mentorin unterschiedlich sind. „Als Mentorin gebe ich Empfehlungen ab.“

Im Rahmen des Programms wird die Rhetorik, in Personalentwicklung, aber auch Farb- und Stilberatung geschult. Die Lerninhalte wurden teilweise von den Mentorinnen selbst vermittelt. Das Frauen-Mentoring-Programm wird vom Kreis und der Europäischen Union finanziert.

Anmeldungen für den nächsten Kursus nehmen Simone Ehler (Telefon 04841/67368) und Christiane von Ahlften (Telefon 04841/2153) entgegen. *juk*



Austausch: (v. l.) Kirsten Schöttler-Martin, Christiane von Ahlften, Simone Ehler, Irena Paulsen, Barbara Weiss, Andrea Damerius. *juk*

1.7 Beratung von Bürgerinnen und Bürgern

Neben der Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung führt die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland auch Beratungen für Bürgerinnen und Bürger in Nordfriesland durch. Dabei versteht sich das Gleichstellungsbüro ausdrücklich nicht als Beratungseinrichtung, sondern wirkt stärker im strukturellen Bereich. Aufgrund der guten Vernetzung verweist die Gleichstellungsbeauftragte auch an fachspezifische Institutionen und Einrichtungen.

In den Jahren 2010 bis 2011 nahmen durchschnittlich jeweils 30 Frauen ausführliche Beratungsleistungen des Gleichstellungsbüros Nordfriesland in Anspruch. Die Frauen waren dabei regional dem gesamten Kreisgebiet zuzuordnen. Die Beratungen erfolgten zu etwa 80 % auf dem telefonischen Weg und zu 20 % mit einem persönlichen Kontakt. Dabei erstreckten sich die Beratungsanfragen auf folgende Bereiche:

- Berufliche Situation/Erwerbstätigkeit,
- soziale Sicherung,
- Trennung und Scheidung,
- Gewalt in der Partnerschaft,
- psychische Belastungen am Arbeitsplatz,
- Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit,
- Kinderbetreuung sowie
- Mobbing.

Kurze persönliche und telefonische Auskünfte sowie die Weitergabe von Informationsmaterialien werden nicht statistisch erfasst.

Das Gleichstellungsbüro weist ausdrücklich darauf hin, dass die angebotene Beratung ebenfalls Männern des Kreisgebietes offen steht.

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 engagierten Personen und Institutionen wirkt das Gleichstellungsbüro an dem Kooperations- und Interventionskonzept 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-haesusliche-gewalt.de.

3.1 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen



Jährlich am 25. November 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. November 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. November 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 andernorts 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 Bäckereiinnung

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.

Im Jahr 2011 nahm die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland darüber hinaus an einem zur Brötchentütenaktion konzipierten Info-Stand des Arbeitskreises KIK unter Beteiligung der Polizeidirektion Husum, des Weißen Ringes Nordfriesland, der Frauenberatungsstelle und Notruf Husum, dem Frauenhaus Heide und der Gleichstellungsbeauftragten des Amtes Nordsee-Treene teil.



4. 100 Jahre Internationaler Frauentag am 08.03.2011

Am 08. März 2011 fand der 100. Internationale Frauentag statt. Aus diesem Anlass haben die Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten und das Husumer Frauenforum zu mehreren Veranstaltungen eingeladen:

- Frühstücksbuffet im Husumer Schlosscafé
- Frauenfest im Husumer Speicher
- Vortrag von Dr. Sichtermann „Vitamin F – Frauen setzen auf Netzwerke“

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.



5. Migrantinnen in Nordfriesland

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 vielen Nationen mit unterschiedlichsten Geschichten, Ankunftserfahrungen und Lebensbedingungen. Im März 2011 fand eine öffentliche Veranstaltung „Fremde – Nachbarin – Freundin / Leben in Nordfriesland“ in der Volkshochschule Husum statt. Nach der Vorstellung der Untersuchung folgte eine Podiumsdiskussion mit Migrantinnen. Über 90 Frauen und Männer waren anwesend und beteiligten sich rege an der Diskussion. Seitdem gibt es den „Arbeitskreis Migrantinnen“ unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises. Hier werden weitere Projekte geplant. Hintergrund sind die Anregungen der Studie, die Frau Carstensen erstellt hat.

Mehr Unterstützung für Migranten

Die vom Kreis beauftragte Planungsgruppe zum Thema Integration fordert bessere Chancen und Hilfsprojekte.

NORDFRIESLAND „Je länger ich hier lebe, desto mehr merke ich, wie wenig ich mich integriert fühle“, sagt Birgül Karabulut, die vor 30 Jahren nach Deutschland einwanderte und heute als Erzieherin arbeitet. Die Erfahrung hält die Kurdin nicht davon ab, weiterhin für ein Miteinander der Menschen verschiedener Nationen einzutreten. Kungunde Posor, die aus Posen stammt, sieht das genauso: „Integration kann nur gelingen, wenn beide Seiten sich beteiligen.“ Die Migrations- und Sozialberaterin des Kreises Nordfriesland gehört, ebenso wie Karabulut, einer Planungsgruppe an, die sich mit dem Thema Integration beschäftigt. Die Gruppe organisierte bereits die Veranstaltung „Fremde – Nachbarin – Freundin/Migrantinnen in Deutschland“.

Grundlage der gemeinsamen Arbeit ist unter anderem die Studie von Marianne Carstensen. Auf 92 Seiten vermittelt die Diplom-Soziologin im Auftrag des Gleichstellungsbüros einen Eindruck von den Lebensverhältnissen der Migrantinnen in Nordfriesland und stellt sowohl Probleme als auch Ideen zur besseren Hilfe dar. „Es leben 129 verschiedene Nationalitäten in Nordfriesland“, sagt Carstensen und meint damit Menschen, die mit einem ausländischen Pass im Kreisgebiet wohnen. „Das breit gefächerte Spektrum an Lebensformen ist ein Schatz, der gehoben werden muss.“

Sie betont die Wichtigkeit von Integrationsprojekten. Denn die Arbeitslosenquoten fallen auf. „Der Anteil der arbeitslosen Ausländischen in Nordfriesland war im März 2010 um etwa 80 Prozent höher, als der der Deutschen“, bemerkt Carstensen und bezieht sich dabei auf eine Quote von 18,3 Prozent bei den ausländischen Arbeitskräften gegenüber 9,5 Prozent bei den Deutschen.

Einen Grund dafür sehen viele in der Gruppe auch in der häufig alltäglichen Ungleichbehandlung von Menschen mit Migrationshintergrund. „Diskriminierung findet selten offen statt, sondern meist auf subtileren Ebenen“, weiß

„Integration kann nur gelingen, wenn beide Seiten sich beteiligen.“

Kungunde Posor, Migrations- und Sozialberaterin

Carstensen. Zu oft würden Einwanderer im Bewerbungsverfahren benachteiligt und Berufsabschlüsse aus dem Ausland nicht anerkannt. „Viele Migranten kommen nach Deutschland und haben eine sehr gute Ausbildung. Trotzdem müssen sie erst durch etliche Prüfungen und

Tests, ehe sie in ihrem gelernten Beruf arbeiten können.“ Die Fachfrau fordert deshalb einen Begegnungsraum für die Menschen, in dem auch qualifizierte Berater ihre Hilfe anbieten: „Man muss nachvollziehen können, was den Migranten wichtig ist“, sagt Birgül Karabulut. Kungunde Posor rät: „Migrationsbüros sind oft nur von Deutschen besetzt. In jedem Büro müsste aber mindestens eine Person mit Migrationshintergrund sitzen.“

Problematisch findet Karabulut außerdem, dass es keine einheitliche Definition für den Begriff Integration gibt. „Was ist gelungene Integration? Ich sehe mich weder als Deutsche noch, als Kurdin,

eher als eine Mischfarbe. Wenn man gelb und blau mischt, kommt grün heraus. So ist das auch mit der Integration.“

Carstensen, die Deutsch für Ausländer unterrichtet, sieht den Grund vieler Probleme bei der Sprache. Migrantinnen betonen immer wieder, wie wichtig die deutsche Sprache für sie sei. „Sie leiden, wenn sie nicht verstanden werden.“ Mit diesem Mangel umzugehen erfordert viel „Ich-Stärke“. Es ist daher wichtig, dass auch die Einheimischen sensibler werden. „Sie wünscht sich mehr Angebote für Sprachkurse, weiß aber auch: „Vor allem darf Integration nicht nach den Sprachkursen einfach aufhören.“

Die Gruppe fordert eine bessere politische Unterstützung für Einwanderer. „Das Zuwanderungsgesetz ist ein einziger Eiertanz“, ärgert sich Carstensen. Das Gremium sprach sich mehrheitlich

dafür aus, die Integration von Einwanderern als eines der strategischen Ziele des Kreises Nordfriesland festzulegen und das Thema Integration durch schon bestehende Initiativen wie „Region schafft Zukunft“ zu unterstützen, um so den nationalen Integrationsplan besser umsetzen zu können.

Die Veranstaltungsgruppe bestand ursprünglich aus Deutschen, hat aber schnell bemerkt, dass erfolgreiche Integrationsarbeit nur mit Migrantinnen möglich ist. Nächste Projekte sollen geplant werden. Bereits jetzt gibt es Ideen zu einer möglichen „Migrationspatenschaft“, bei der Deutsche den Einwanderern helfen, sich in dem neuen Land zu Recht zu finden und angenommen zu werden. „Integration geht eben alle an“, sagt Peter Martensen, Beauftragter des Gleichstellungsbüros im Kreis Nordfriesland.

ihö

Husumer Nachrichten
vom 14.11.2011

6. Frauen und Gesundheit

Am Samstag, den 29. Mai 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 der Öffentlichkeit rufen sowie mit Spenden helfen. Es sollte die Bereitschaft gestärkt werden, 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, 2011 führte 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 2010 noch 100 Läuferinnen an den Start, waren es 2011 schon 150 Läuferinnen. Der Lauf findet zukünftig alle zwei Jahre, also wieder 2013 statt.



Husumer Nachrichten vom
12.12.2011

1500 Euro für Krebskranke „erlaufen“

KLINIKUM NF

HUSUM Bei bestem Wetter hatten viele die Gelegenheit genutzt, am zweiten „Husumer Frauenlauf“ im September teilzunehmen. Damit engagierten sich die Sportlerinnen zugleich für Brustkrebserkrankte Frauen, da Teilnahmegebühren und Spendengelder den Familien von Betroffenen zu Gute kommen sollten. Mit einem Scheck in der stolzen Höhe von 1500,44 Euro machten sich die beiden Veranstalter der Aktion, die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland, **Simone Ehler** (l.) und **Kai-Uwe Schmidt** (r.) von der Leichtathletik- und Ausdauer-

sportvereinigung Husum nun auf den Weg in die Klinik Husum, um den Betrag an **Dr. Michael Glaubitz**, Chefarzt für Gynäkologie und Geburtshilfe, und **Andrea Pleick**, speziell ausgebildete Brustschwester, zu übergeben. Mehrere Sponsoren hatten für die Lauf-Veranstaltung gewonnen werden können, so die Barmer GEK, das Sanitätshaus Krämer, die Nord-Ostsee-Sparkasse, Husumer Mineralbrunnen, Parfümerie Douglas, Carsten Stybalkowski, das Klinikum Nordfriesland, der Rettungsdienst des Kreises, der Speicher und der Kreis-Landfrauenverband. *hm*



7. Frauen in der Politik

7.1 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. Die Angebote wurden am 25.09.10 in Heide, am 30.10.10 in Schleswig und am 10.09.2011 in Mildstedt durchgeführt.

Inhalte dieser Fortbildungen waren Themen, wie „Stellschrauben für die Politik“, „Gesunder Umgang mit Ärger und Stress“ und „die Kunst des Klüngelns“ (Networking der Schlüssel zum Erfolg).

Im Februar 2013 ist eine Fortsetzung anlässlich der Kommunalwahl im Kreishaus in Husum geplant.

8. 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. Im Juli 2012 fand ein Workshop im Ministerium in Kiel statt – in Vorbereitung auf die neue Förderperiode 2012 -mit dem Ziel, verstärkt die Umsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu begleiten und ggf. auch neue Projekte zu initiieren.

9. 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.

9.1 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.

9.2 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 ein Schwerpunkt die Teilnahme an dem Hauptausschuss, dem Bau- und Finanzausschuss sowie dem Jugendhilfe-, Arbeits- und Sozialausschuss dar. Dabei nimmt sie in den Sitzungen sowohl schriftlich als auch mündlich in Angelegenheiten der Gleichstellung Stellung.

Insgesamt werden alle Vorlagen der Verwaltung sowie des politischen Ehrenamtes auf Konsequenzen für Bürgerinnen und Bürger im Kreis Nordfriesland sowie für Beschäftigte der Kreisverwaltung durch die Gleichstellungsbeauftragte geprüft. Dabei erfahren einige Themenfelder aufgrund der zeitlichen Ressource der Gleichstellungsbeauftragten oder in Vertretungssituationen eine prioritäre Behandlung.

2011 wirkte die Gleichstellungsbeauftragte an der Fortschreibung der strategischen Ziele im Rahmen eines Workshops von Haupt- und Ehrenamt in Leck mit.

Im Jahr 2011 brachte sich die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland besonders in die Unterstützung zur Sicherung der Mädchentreffs und der Frauenberatungsstellen und Frauenhäuser ein. Dem Kreistag wurden auch in diesem Jahr die bisherigen Umsetzungserfolge der Maßnahmen und Ziele aus dem audit berufundfamilie berichtet. Der letzte Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsbüros wurde in der Kreistagssitzung am 12.02.2010 für die Tätigkeiten der Jahre 2008 und 2009 incl. 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.

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),
- Polizei-beirat (als beratendes Mitglied) sowie
- Kommunalpolitischer Beirat des Projektes „Region schafft Zukunft“ (als beratendes Mitglied), seit 2011 in der Geschäftsführenden Runde zum Demografischen Wandel.

9.3 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
 Britta Rudolph
 Kirsten Schöttler-Martin
 Sylke von Kamlah-Emmermann
 Antje Damschen (bis 12.2011)

Kreis Nordfriesland
 Stadt Husum
 Amt Nordsee-Treene
 Amt Sütdondern
 Gemeinde Sylt



- ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte:

Helga Ziegler	Amt Mittleres Nordfriesland
Gaby Edlefsen	Amt Pellworm
Marion Sellier	Amt Viöl
Dörte Rickerts	Amt Eiderstedt (zuständig für Eiderstedt und St. Peter-Ording)

Obwohl die größeren Amtsbereiche wie Mittleres Nordfriesland und Amt Eiderstedt (Verwaltungsgemeinschaft mit der Stadt Tönning) unter die 15.000 Einwohnerregelung fallen, wurden hier trotz mehrmaliger Hinweise aus dem Fachdienst Kommunales und Ordnung die Gleichstellungsbeauftragten noch nicht hauptamtlich besetzt. Dies betrachtet die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises sehr kritisch und hat es auch schon mehrfach angemahnt, da hierdurch zum einen nur eine eingeschränkte flächendeckende Besetzung und kontinuierliche Verfolgung der Ziele der Chancengleichheit möglich ist, zum anderen aber auch eine Gesetzmäßigkeit außer Acht gelassen wird.

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 Gleichstellungsbeauftragten zweimal jährlich an unterschiedlichen Orten im Kreisgebiet zu unterschiedlichen Themen Vernetzungstreffen. Die Schirmherrschaft hat Landrat Dieter Harsen übernommen.

Folgende Themen wurden in den Jahren 2010 bis 2012 schwerpunktmäßig behandelt:

- Frauen und Vernetzung
- Neuauflage der Broschüre „Trennung, Scheidung ... und nun?“,
- Zusammenarbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordfriesland,
- Frauen im Alter,
- politische Entwicklungen auf Landesebene hinsichtlich der kommunalen Gleichstellungsarbeit.



Fotos vom Vernetzungstreffen
am 08.03.2012 in Niebüll

9.4 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 so genannten Vollversammlungen, um Fachthemen zu beraten, Informationen und Erfahrungen auszutauschen sowie Fachtagungen gemeinsam durchzuführen.

Die Themen für die Jahre 2010 bis 2012 waren folgende:

- Presseerklärung zur Streichung einengender Maßnahmen im Kommunalrecht,
- Fachvortrag zum Thema Frauen Macht Politik (2010),
- Fachtagung „Neue Wege – Gleiche Chancen“ zu Frauen und Arbeitsmarkt in S-H (2011),
- Wirkung der Wirtschaftskrise auf Frauenspezifische Berufe (2011),
- Fachvortrag zum Thema Gender Budgeting (2011),
- Frauenpolitische Forderungen der Landesarbeitsgemeinschaft zur Landtagswahl 2012 in Schleswig-Holstein,
- Auswertung der Landtagswahl 2012 (Geschlechtsspezifisches Wahlverhalten bei der Landtagswahl 2012,
- Veröffentlichung im März 2011 eines Wegweisers zum Thema Eherecht und Eheverträge („Wissenswertes für Sie und Ihn zu Eherecht und Eheverträgen“),
- Veröffentlichung der LAG in Kooperation mit der LAG Frau & Beruf der Broschüre „Geringfügige Beschäftigung – Informationen über Minijobs bis 400€ im Monat“,
- Aktionen „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ 2010/2011,

Weitere Informationen zur Landesarbeitsgemeinschaft finden Sie unter:

www.gleichstellung-sh.de.

10. Verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit

10.1 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 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.

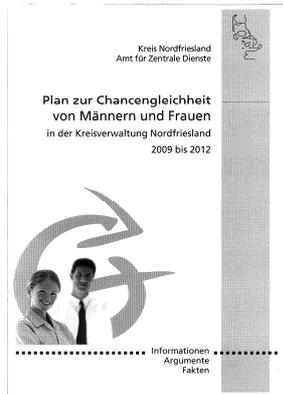
Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland nimmt bestimmungsgemäß an allen Stellenbesetzungsverfahren der Kreisverwaltung Nordfriesland von der Gestaltung der Ausschreibungstexte bis hin zu den eigentlichen Vorstellungsgesprächen und Einstellungsentscheidungen teil. Insbesondere überprüft 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 ermöglichen es der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer Ressourcen nur eingeschränkt und schwerpunktmäßig, an Auswahlgesprächen teilzunehmen.

Ebenfalls bei Maßnahmen der Personalentwicklung, d. h. im Ausbildungs- und Fortbildungsbereich, wird die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig mit einbezogen und trägt mit Anre-

gungen für Seminare zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit von Beschäftigten zu den inhaltlichen Ausgestaltungen der Angebote bei.

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

10.2 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.

Aktuell wird der Plan zur Chancengleichheit für die Jahre 2012-2015 vom Fachdienst Personal in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und 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“).
- 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 zur Chancengleichheit ist über www.gleichstellung.nordfriesland.de einsehbar.

Gesucht: Chance für neue Rollenbilder

Familie leben möchten auch in Nordfriesland immer mehr Väter und unterstützen damit den Prozess der Gleichberechtigung

Für die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland, Simone Ehler (44), bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie das große Zukunftsthema, wenn es um die Gleichberechtigung von Mann und Frau geht. Dies hebt die Diplom-Psychologin zum heutigen Weltfrauentag hervor.

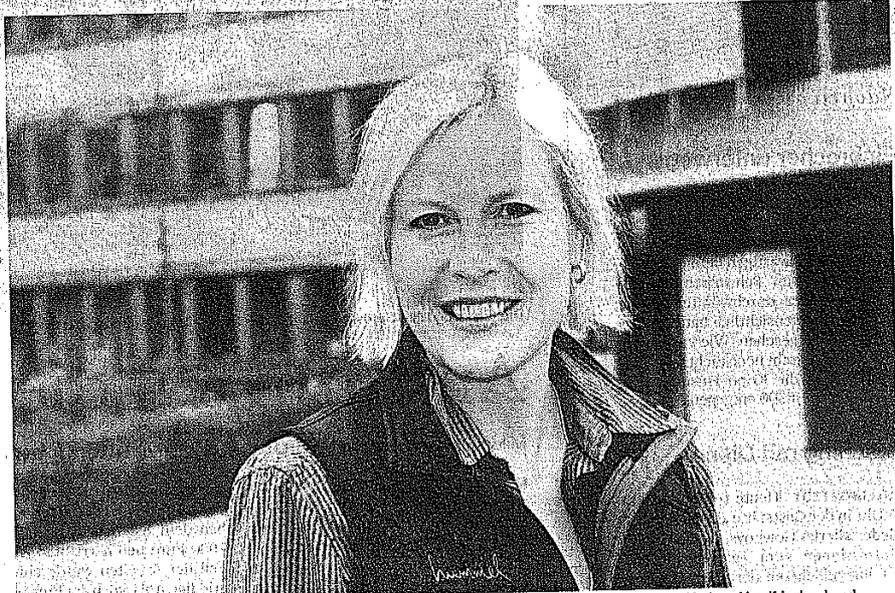
Können Sie sich an ein Erlebnis erinnern – privat oder beruflich –, welches Ihnen vor Augen geführt hat, dass Gleichberechtigung doch nicht immer funktioniert?

Im Privatleben gibt es sicherlich immer mal wieder Situationen, wo Gleichberechtigung in der Partnerschaft nicht immer zutrifft und funktionieren kann. Es sollte sich jedoch unter dem Strich die Waage halten. Natürlich halte auch ich meinem Partner mal den Rücken frei zu Hause, wenn er beruflich stark eingespannt ist, aber umgekehrt läuft es dann bei stärkerer Arbeitsbelastung meinerseits genauso.

In 90 von 100 der größten deutschen Unternehmen gibt es laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung keine Frau im Vorstand und im Aufsichtsrat. Dabei sind 50 Prozent der Hochschulabsolventen Frauen. Die vor zehn Jahren angekindigte Selbstverpflichtung der Wirtschaft hat also nicht zum Erfolg geführt. Sind Sie, wie Arbeitsministerin Ursula von der Leyen, für eine Frauenquote?

Ich fordere mit Blick auf Gleichberechtigung und Chancengleichheit eine maßgebliche Erhöhung von Frauen in Führungspositionen. Deutschland ist im internationalen Vergleich von Platz 12 in 2009 auf Platz 13 zurückgefallen. Ich bin der Meinung, dass es eine gesetzliche Quotierung für Aufsichtsräte und Vorstände braucht, um Frauen, die ja von ihren Abschlüssen her, die Statistiken belegen es, mindestens genauso gut qualifiziert sind wie die Männer, den Weg an die Spitze von Unternehmen überhaupt erst einmal zu ermöglichen. Die vergangenen zehn Jahre haben gezeigt, dass die von Unternehmen und Bundesregierung formulierte Selbstverpflichtung zur stärkeren Förderung von Frauen gescheitert ist. Andere europäische Staaten sind hier rigoros vorgegangen: Norwegen hat mit seiner gesetzlichen Pflicht zur Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte Schlagzeilen gemacht. Nach einer fünfjährigen Übergangsfrist konnten inzwischen alle Unternehmen die Zielquote als erfüllt melden. In Finnland wurde die Steigerung der Frauenquote auf 60 Prozent bei börsenorientierten Unternehmen zusätzlich dadurch unterstützt, dass die finnischen Unternehmen mit weiblicher Führung eine höhere Wirtschaftlichkeit auswiesen.

Können Sie nachvollziehen, dass es Frauen gibt, die lieber darauf verzichten



Sie füllt mehrere Jobs aus: Diplom-Psychologin Simone Ehler ist die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland und freiberuflich als Supervisorin und Notfall-Psychologin tätig.

ten, Karriere zu machen, da Sie eine 60-Stunden-Woche bewusst ablehnen? Geht dieses Pensum nicht eher auf „Männerclubs“ an der Spitze zurück, deren „Mitglieder“ ein traditionelles Rollenbild leben – mit der berühmten Ehefrau, die Ihnen den Rücken freihält? Es muss mittlerweile doch auch im Interesse von Männern liegen, die Familie leben und nicht nur vorzeigen möchten, dass neue Arbeitsstrukturen entstehen? Wie ist Ihr Eindruck?

Ich glaube schon, dass es vermehrt junge Männer gibt, die Familie leben wollen. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass ihnen zum Teil mit Vorurteilen begegnet wird und auch sie spüren, dass sie im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor große Herausforderungen gestellt werden. In Sachen Aufstieg und Karriere stoßen auch sie an eine „gläserne Decke“. Daher ist es wichtig, dass wir weiter an den Rahmenbedingungen – wie zum Beispiel an flexiblen Arbeitszeitmodellen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten arbeiten – aber gleichzeitig auch an dem gesamtgesellschaftlichen Blick auf Rollenverständnisse und geschlechtstypische Bilder, die wir so in uns tragen.

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ – wie sind Nordfrieslands Betriebe bei diesem Thema aufgestellt?

Die nordfriesischen Betriebe positionieren sich unterschiedlich. Zum Teil werden individuelle Lösungen „im Fall der Fälle“ getroffen. Einige Betriebe arbeiten bewusst an dem Thema und bieten zukunftsorientierte und strategische Lösungen an. Der Druck durch den demografischen Wandel wächst. Betriebe, die dessen Auswirkungen schon spüren, sind natürlich stärker daran interessiert, Personalentwicklung zu betreiben und zukunftsorientiert zu denken.

Welche Projekte stehen aktuell auf Ihrem Arbeitszettel?

Die Kreisverwaltung Nordfriesland wurde ja 2009 als erste familienfreundliche Verwaltung in Schleswig-Holstein von der Hertie-Stiftung zertifiziert. Ich arbeite an den geplanten Zielen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um uns für die Zukunft gut aufzustellen, die Mitarbeiter-

zufriedenheit zu erhöhen und auch als Arbeitgeber extern attraktiv zu bleiben. Dies wird zusätzlich durch die Implementierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in dessen Arbeitskreis ich als Projektleitung tätig bin, unterstützt.

Interview: Simone Schlüter

BLUMEN ALS POLITISCHES GESCHENK
Bündnis 90/Die Grünen verteilen heute in Bredstedt, Niebüll und Westerland Blumen an Frauen. Angelika Strenge, Sprecherin der nordfriesischen Grünen: „Wir wollen aber nicht nur nette Gesten, sondern praktische gesellschaftliche Gleichstellung. Denn Frauen in Deutschland verdienen im Durchschnitt immer noch 23 Prozent weniger als Männer. Schlechter sind die Verhältnisse in keiner anderen Industrie-Nation Europas. Dies ist genau so ein Armutszeugnis wie die Tatsache, dass Frauen kaum in Führungspositionen vertreten sind.“

Husumer Nachrichten vom 08.03.2011

10.3 Audit berufundfamilie – Die Kreisverwaltung als familienfreundlicher Betrieb



Vorbereitend in 2007 und politisch abschließend verankert in 2008 konnte das Gleichstellungsbüro im Schulterchluss 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. zu 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 „Information 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 Beschäftigteninteressen 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 optimie-

ren. Im Gegensatz zum ersten Auditierungsworkshop vor drei Jahren, 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.

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl) sind:

- Prüfung einer Einführung von Arbeitszeitkonten
- Definition eines verbindlichen Rahmens für flexibles, mobiles Arbeiten
- Beschäftigtenbefragung zur Familienfreundlichkeit
- Jährlicher Austauschprozess im Rahmen der Führungskräfteunde
- Konzept zur Führung in Teilzeit
- Prüfung eines Betrieblichen Kinderbetreuungsangebotes in Kooperation

Die detaillierte Auflistung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre sind im Intranet hinterlegt.

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



Jörg von Sobbe mit Ministerin Ursula von der Leyen (re.) und Staatssekretärin Dagmar Wöhrl. Foto: hn

Familienfreundlich: Urkunde von Ursula von der Leyen

Nordfrieslands Kreisverwaltung als erste in Schleswig-Holstein zertifiziert

Nordfriesland/Berlin/hn – Als erste Kreisverwaltung in Schleswig-Holstein ist die Nordfrieslands als besonders familienfreundlich zertifiziert worden. „Wir haben erkannt, dass diejenigen Arbeitgeber den Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte gewinnen werden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich machen“, erklärte gestern Landrat Dieter Harsen.

Der stellvertretende Landrat, Jörg Friedrich von Sobbe, hatte in dieser Woche die Zertifikatsurkunde aus den Händen von Bundesfamilienministerin Ursula von der

Leyen und der Parlamentarischen Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Dagmar Wöhrl, in Berlin entgegen. Damit ist der Kreis Nordfriesland berechtigt, das Zertifikats-Logo in Veröffentlichungen, Druckschriften und Stellenanzeigen zu verwenden. Verliehen wird es von der „berufundfamilie gGmbH“, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

In zwei Workshops haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises 20 Ziele und 67 Maßnahmen erarbeitet, die in den nächsten drei

Jahren im Haus umgesetzt werden sollen. Die Maßnahmen kommen aus den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien. Unter anderem sollen die schon vorliegenden flexiblen Arbeitszeiten noch stärker genutzt, Telearbeit gestärkt, Führungskräfte durch Personalentwicklung mitgenommen und Kinderbetreuung für den Notfall angeboten werden. Auditorin Ute Lysk wird die Umsetzungserfolge jährlich überprüfen.

Husumer Nachrichten
vom 20.06.2009

10.4 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 AK unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich dieses Themas angenommen und jeweils 2010 und 2011 Informationsveranstaltungen organisiert, die auf eine große Resonanz unter den Beschäftigten gestoßen ist:

20. Mai 2011 „Pflegefall und was nun...“ – Gedanken, Infos und Tipps zur Pflege eines nahe stehenden Menschen

03. Februar 2012 „Pflegefall – und wer finanziert das?“

Eine Ausstellung zum Thema Pflege ist für November geplant.



10.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement

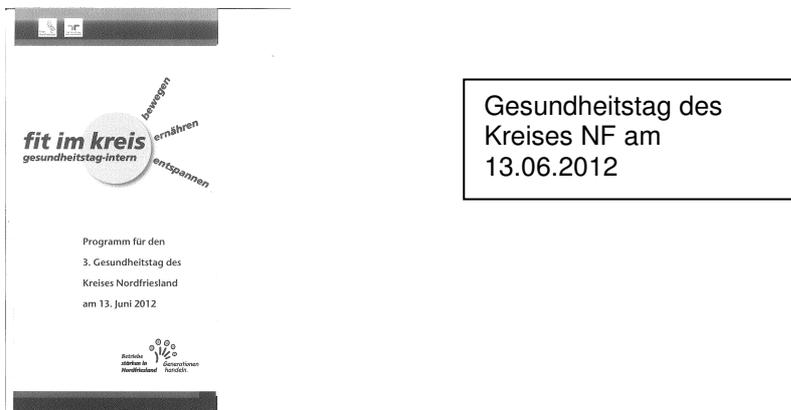
Ausgehend von dem Gesundheitstag, der erstmalig 2009 im Kreishaus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung stattgefunden hat, hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich des betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb der Verwaltung angenommen hat. 2012 wurde eine Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ erstellt. Vor dem Hintergrund der fachlichen Qualifikation als Arbeitspsychologin arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte aktiv in dieser Arbeitsgruppe mit und hat zurzeit für ein Jahr die Leitung übernommen. 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 Arbeitgebern und der Krankenkassenversicherung 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 2011/2012 geplant und ausgeführt. Weiterhin ist die Umsetzung der Konzepte für Rückenschulungen und zum Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz geplant.

Der Kreis Nordfriesland hat sich zu Beginn des Jahres 2009 mit dem regionalen Handlungskonzept „Kreis Nordfriesland - gemeinsam den Wandel gestalten“ für das Modellvorhaben „Region schafft Zukunft“ des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung beworben und ist als eine von zwei Regionen ausgewählt worden. Das Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in der Region“ ist Bestandteil des demografischen regionalen Hand-

lungskonzeptes für das Modell „Region schafft Zukunft – den Wandel gestalten“. Koordinatorin dieses Teilprojektes war die Gleichstellungsbeauftragte. Ziel dieses Projektes war es, zunächst die Betriebe in der Region über den Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung zu informieren und sie bei der Implementierung bei Ist-Analyse, Mitarbeiterbefragung und Umsetzung zu begleiten. Die Koordinatorin leitete ein Netzwerk, gebildet aus Vertretern des Arbeitsmarktes der Kreishandwerkerschaft der Industrie- und Handelskammer, aus Betriebsärzten, Psychologen und Mitarbeitern von Beratungsstellen und Krankenkassen. Im Mai 2010 hat eine Fachveranstaltung mit Beteiligten und praktischen Beispielen aus der Region stattgefunden.

2011 hat eine öffentliche Veranstaltung mit Präsentation der Ergebnisse des Projektes „Betriebliche Gesundheitsförderung in der Region“ durch die Koordinatorin in Berlin stattgefunden.

Des Weiteren ist die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland im Fachbeirat des Gesamtkonzeptes „Region schafft Zukunft – den Wandel gestalten“ beratend tätig gewesen.



10.6 Beratungstätigkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In den Jahren 2010 bis 2012 nahmen Mitarbeiterinnen und auch vereinzelt Mitarbeiter der Kreisverwaltung Nordfriesland das Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros in Anspruch. Die Beratungen erfolgten dabei in der Regel in persönlichen Gesprächen. In dem Zeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland ca. 25 zum Teil umfangreiche Anliegen überwiegend von weiblichen Beschäftigten der Verwaltung behandelt. Zum Teil wurden pro Fall mehrere Gespräche mit unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen geführt. Darüber hinaus werden die eher informell geführten Gespräche über Angelegenheiten von Beschäftigten nicht statistisch erfasst. 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 auch für die Zwischenzeit, bis bei Bedarf eine Überleitung in eine Therapie möglich ist, längerfristige Gespräche an.

Folgende Schwerpunkte lagen weiterhin in der Beratungstätigkeit vor:

- 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

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 und steht in engem Kontakt mit der Koordinierungsstelle PSNV des Landes.

11. 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 Schwerpunkt aufgenommen wurde der Bereich Gesundheit in der Tätigkeit. So findet zukünftig 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 für Frauen in Kooperation mit den Husumer Kinobetrieben.

11.1 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.

11.2 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 2010 bis 2012,
- Begleitbroschüren zur Frauenfilmreihe,
- Broschüre „Baby unterwegs – Rechte und Hilfen für werdende Mütter und Väter“ (wird zurzeit aktualisiert),
- Broschüre „Trennung, Scheidung ... und nun?“ (Stand: 2011)



Was tun bei Trennung? Broschüre klärt über Rechte auf

HUSUM Eine Scheidung ist heute keine Seltenheit mehr. Doch es lauern etliche Hürden. Vielen Betroffenen ist nicht bewusst, welche Rechte sie haben, gerade, weil sich diese ständig ändern. Um für mehr Klarheit zu sorgen, haben die teils ehrenamtlich arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Nordfriesland eine neu aufgelegte Broschüre herausgegeben: „Trennung und Scheidung ... und nun?“. Darin klärt Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht, Iris Reuter, über die „Rechte und Hilfen für Frauen und Männer“ auf.

„Diese dritte Auflage unterscheidet sich maßgeblich von ihren Vorgängern, da sich die rechtliche Lage in den letzten Jahren enorm verändert hat“,

so Reuter. Aus älteren Auflagen könne man keine Rückschlüsse mehr ziehen. Vor allem Unterhaltsrecht, die vermögensrechtliche Auseinandersetzung, die rechtlichen Bestimmungen zum Thema Schulden, aber auch das Verfahrensrecht an sich hätten sich wesentlich verändert. Das Thema Rente werde völlig neu gehandhabt.

Ihre tägliche Arbeit reflektierend, haben die Gleichstellungsbeauftragten die am häufigsten gestellten Fragen ausgesucht. Diese werden in Themen gegliedert informativ von Reuter beantwortet.

Neu ist das Kapitel „Migrationshintergrund“. „In Nordfriesland leben Menschen aus über 130 Nationen. Bei einer Person mit ausländischer

Staatsangehörigkeit, kann auch das Recht des Heimatlandes anwendbar sein“, so Britta Rudolph, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Husum. Das Familienrecht sei natürlich von Nation zu Nation völlig unterschiedlich, trotzdem biete das Kapitel allen Migranten grundsätzliche Tipps.

Die Broschüre liegt an vielen öffentlichen Orten aus. Sie verweist auf wichtige Ansprechpartner in der Region und macht Betroffene auf ihre Rechte aufmerksam.

„Wir möchten Verheirateten, die nur aus Existenzängsten und Verunsicherungen eine Scheidung ausschließen, Mut machen, ihre Rechte wahrzunehmen“, erklärt Reuter. Die Broschüre verleihe Souveränität. *kmp*

Husumer Nachrichten
vom 12.07.2011

11.3 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 IHK-Geschäftsstelle, 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.

Eine enge Kooperation bestand darüber hinaus im Berichtszeitraum mit der Volkshochschule Husum, wo ein Bewerbungstraining für Berufsrückkehrerinnen seitens des Gleichstellungsbüros unterstützt werden konnte.

11.4 Frauenfilmreihen 2010 und 2011

Frauen-Film-Reihe
3.11. bis 1.12.2010

Frauen-Film-Reihe
3.11. bis 1.12.2010

Veranstalterinnen:
Gleichstellungspläne des
Kreis Nordfriesland und
Husumer Kinobetriebe,
Kinocenter, Neustadt 114,
26813 Husum

Kartenvorbestellung:
(0 48 41) 25 69 oder
www.kino-center-
husum.de

Eintrittspreis:
4,50 € am Nachmittag
6,50 € am Abend

Veranstalter vom Gleichstel-
lungspläne des Kreis Nord-
friesland und den Husumer
Kinobetrieben im Kino-Center
Neustadt 114

Kämpferisch und sehnsuchtsvoll

Frauen-Film-Reihe startet morgen in Husum mit Streifen über die Flug-Pionierin Amelia Earhart

NORDFRIESLAND/HUSUM
Die 17. Frauen-Film-Reihe wird morgen (3.) im Kino-Center in Husum (Neustadt 114) eröffnet. Das vielseitige Programm haben die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland, Simone Ehler, und Sylvia Marksteiner-Hartung von den Husumer Kinobetrieben ausgewählt. Mit zwei unterschiedlichen Frauenporträts startet die fünfteilige Reihe. Die Werke von internationalen Regisseurinnen werden mittwochs vom 3. November bis zum 1. Dezember, jeweils um 16 und um 20 Uhr gezeigt.

Der erste Film „Amelia“ am Mittwoch ist dem Leben der amerikanischen Flug-Pionierin und Feministin Amelia Earhart gewidmet – gespielt von der zweifachen Oscar-Gewinnerin Hillary Swank. 1932 überquert Earhart nach Charles Lindbergh als erste Frau den Atlantik im Alleinflug. Sie stellt weitere Rekorde auf und bereitet sich auf ihr ehrgeizigstes Unterfangen vor: einen Flug um den Äquator, von dem sie nie zurückkehren wird.

Für den zweiten Beitrag „Königin im Ring“ heißt es am 10. November „Film ab“. Porträtiert wird Boxweltmeisterin Regina Halmich, die sich als Fliegengewicht mit großer Willensstärke im wahrsten Sinne in dieser

Männerdomäne durchgeboxt hat. Als sie 1994 erstmals in den Ring stieg, musste sie zur Schadenfreude vieler, die den Boxsport als Männersache sehen, in Las Vegas ihre erste und einzige Niederlage als Profi hinnehmen. Die nur 1,61 Zentimeter große Halmich blieb von 1995 bis 2007 ungeschlagene

steht. In dem Streifen wird der teils absurde Alltag in der Wallfahrtsstadt geschildert, ohne sich über das Leid der Menschen lustig zu machen.

In dem Film „Women without men“ am 24. November werden die Zuschauer in einen verwunschenen Garten vor den Toren Teherans entführt: Hier treffen sich

sich anmutenden Gartens erleben die Vier für einen Moment das, wonach sich jede von ihnen sehnt: Lebensfreude, Freiheit und das Gefühl von Glück.

In dem Film „Women without men“ am 24. November werden die Zuschauer in einen verwunschenen Garten vor den Toren Teherans entführt: Hier treffen sich sich anmutenden Gartens erleben die Vier für einen Moment das, wonach sich jede von ihnen sehnt: Lebensfreude, Freiheit und das Gefühl von Glück. Die Film-Reihe endet am 1. Dezember mit dem Frauenporträt „Pippa Lee“. Pippa Lee ist perfekt. Das zumindest glauben ihr Mann Herb und viele gemeinsame Freunde, die ihre unerschütterliche Gelassenheit im Familienalltag bewundern. Doch die sanftmütige zweifache Mutter verbirgt eine wilde, problematische Vergangenheit über ein Leben, das mit einem 30 Jahre älteren Mann in völliger Selbstaufgabe zu enden droht. Als Pippa Chris kennenlernt, beginnt sie über Veränderung nachzudenken und findet sich dabei selbst. Ganz langsam und behutsam, voller Komik und Sinn fürs Bizarre, zugleich aber voller Respekt für alle Beteiligten entblättert der Film eine Biografie, die nur auf den ersten Blick übertrieben scheint. In Wahrheit geht es um etwas zutiefst Menschliches: um das Hinterfragen von Lebensmodellen und um die Norwendigkeit, sich der eigenen Vergangenheit zu stellen. hm



Simone Ehler



Sylvia Marksteiner-Hartung

Weltmeisterin – und avancierte schnell zum Medienliebling.

Am 17. November steht „Lourdes“ auf dem Kinoprogramm. In der Tragikomödie geht es um das Business rund um Heilung, Leid und Hoffnung. Christine ist von Kindheit an an den Rollstuhl gefesselt. Sie lässt sich zu einer Pilgerreise nach Lourdes überreden, auch wenn sie dem Wunderglauben skeptisch gegenüber-

vier Frauen, deren Leben nicht unterschiedlicher sein könnte – die kunstliebende Fakhri, die junge Prostituierte Zarin, die politische Aktivistin Munis und deren Freundin Paezeh. Das Chaos, das nach einem Militärputsch in den Straßen Teherans herrscht, hat sie an diesem Ort zufällig zusammengeführt. Durch ihre Flucht vor dem eigenen Schicksal, in einem verborgenen Landhaus inmitten des parädie-

Kartenvorbestellung mit der Telefonnummer 04841/2569.

Husumer Nachrichten
vom 02.11.2010

Auch in den Jahren 2010 und 2011 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.

III. Bilanz und Ausblick 2013

Der Erfolgskurs der Gleichstellungsarbeit in der Kreisverwaltung Nordfriesland ist auch in dem Berichtszeitraum weiter fortgesetzt worden, unter anderem durch die lückenlose Besetzung der Position der Gleichstellungsbeauftragten. Nach dem Weggang von Andrea Boyer 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 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
- Einsetzen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Bekämpfung von prekären Beschäftigungsverhältnissen

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 beiden Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro, die meine Arbeit und Arbeitsinhalte in hervorragender Weise unterstützt haben.