



TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

Für den Berichtszeitraum März 2020 bis März 2021

Ein Resümee über ein Jahr Gleichstellungsarbeit unter Corona-Bedingungen:
Bestandsaufnahme, Herausforderungen und Ausblick

Stadniczuk, Sandra (Kreis Dithmarschen)
Sandra.stadniczuk@dithmarschen.de

Inhalt

1. Vorwort	2
2. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit	2
3. Meilensteine der Gleichstellungsarbeit unter Corona-Bedingungen.....	3
3.1. Gleichstellungsarbeit während des ersten Lockdowns	3
3.2. Gleichstellungsarbeit zwischen dem ersten und dem zweiten Lockdown.....	3
3.3. Gleichstellungsarbeit während des zweiten Lockdowns.....	4
4. Gleichstellungsarbeit intern	5
4.1. Personelle Angelegenheiten.....	5
4.2. Telearbeit als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6
4.3. Mitarbeit in internen Gremien	7
5. Zusammenarbeit mit der Politik.....	8
6. Externe Gleichstellungsarbeit.....	8
7. Fortbildungen	9
8. Ausblick: Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit in Dithmarschen.....	9

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersstruktur des gesamten Personals nach Geschlecht und Arbeitszeitanteil	5
Abbildung 2: Telearbeitsplätze nach Geschlecht und Arbeitszeitanteil.....	7

1. Vorwort

Mein erstes Jahr als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Dithmarschen lässt sich als intensiv und turbulent beschreiben. Mein erster Arbeitstag im Heider Kreishaus war der 2. März 2020, zum Weltfrauentag am 8. März konnte ich erste Netzwerkpartner*innen kennenlernen und verschiedene Veranstaltungen im Kreisgebiet besuchen. Am 10. März brach ich zu einer Fortbildung nach Berlin auf und als ich am Freitag, den 13. März zurückkehrte, wurde der erste Lockdown beschlossen. Den normalen Arbeitsalltag als Gleichstellungsbeauftragte, sofern es ihn bei dieser komplexen und vielfältigen Aufgabe überhaupt gibt, konnte ich bisher nicht kennenlernen. Es ist also eine spannende Aufgabe, in dieser Situation ein Resümee über ein Jahr Gleichstellungsarbeit im Kreis Dithmarschen zu ziehen. Zusammenfassend lässt sich mein erstes Jahr als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Dithmarschens wohl treffend mit den Worten „Ankommen – Orientieren – Sortieren“ beschreiben.

An dieser Stelle möchte ich zunächst danke sagen: Herzlichen Dank an die Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung Dithmarschen für den herzlichen Empfang und die Bereitschaft, mich in die Prozesse und Abläufe der Kreisverwaltung einzuführen. Die Zusammenarbeit habe ich als konstruktiv und lösungsorientiert wahrgenommen. Herzlichen Dank für die offene Tür des Personalrates, das offene Ohr und die kollegiale Beratung weiß ich zu schätzen. Besonders hilfreich ist die enge Zusammenarbeit mit meiner Gleichstellungskollegin der Stadt Heide, Gabriela Petersen, die mich großzügig an ihrer Erfahrung und ihrem Wissensschatz teilhaben lässt. Vielen Dank für das Vertrauen der Mitarbeiter*innen und Bürger*innen, die sich hilfeschend an mich gewandt haben. Ein ganz besonderer Dank gilt jedoch meiner Mitarbeiterin Angela Kröger, die mir stets den Rücken freihält und meine Arbeit mit ihrer Kreativität, Gewissenhaftigkeit und ihren guten Ideen bereichert. Und zu guter Letzt auch vielen Dank an die Politik, die mich ganz selbstverständlich in den Ausschüssen und im Kreistag willkommen geheißen hat. Ich freue mich über einen konstruktiven Austausch mit Ihnen.

2. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Die Arbeitsgrundlage der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten fußt auf der Gemeindeordnung Schleswig-Holsteins, dem schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetz sowie der Hauptsatzung des Kreises Dithmarschen. Hier werden ihre Kernaufgaben definiert, auf die der folgende Tätigkeitsbericht aufbaut. Diese umfassen insbesondere:

- Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit des Kreistages und der Verwaltung,
- Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkung auf Frauen,
- Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Kreis,
- Beratung von hilfeschenden Frauen,
- Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.

Die Umsetzung des grundgesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrages, verbunden mit dem Auftrag Diskriminierungen abzubauen, ist Aufgabe der Kommune als Ganzes. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte kann hier lediglich begleiten und unterstützen, indem sie auf noch immer vorhandene (oder neu hinzugekommene) Defizite hinweist. Im Austausch und in Zusammenarbeit mit Ihnen Allen werden wir auch zukünftig gemeinsam das Prüfkriterium „geschlechtergerecht“ als Messlatte für Entscheidungen von Politik und Verwaltung anlegen.

3. Meilensteine der Gleichstellungsarbeit unter Corona-Bedingungen

Meine Arbeitsaufnahme im Kreis Dithmarschen fiel zeitlich mit der Ausbreitung der Corona-Pandemie in Deutschland und ihren allseits bekannten Folgen zusammen. Ich verzichte an dieser Stelle auf eine detaillierte Aufstellung aller stattgefundenen (oder abgesagten) Termine und konzentriere mich auf die wesentlichen Ereignisse des vergangenen Jahres, gegliedert in drei Phasen: Der Zeit des ersten Lockdowns, der Sommerzeit mit den Lockerungen der Coronamaßnahmen und der Arbeit während des zweiten Lockdowns.

3.1. Gleichstellungsarbeit während des ersten Lockdowns

Während der Zeit des ersten Lockdowns habe ich mich stark auf die interne Arbeit konzentriert. Eine klassische Einarbeitung war mir aufgrund der besonderen Situation nicht möglich. Als effektives Mittel, die verschiedenen Fachbereiche kennenzulernen, hat sich die breite Teilnahme an **Vorstellungsgesprächen** herausgestellt, sodass ich im Berichtszeitraum insgesamt 167 Stunden mit der persönlichen Begleitung von 50 Bewerbungsverfahren verbracht habe.

Im Zuge der Einarbeitung hat die Gleichstellungsstelle Maßnahmen zur **Einführung der E-Akte** eingeleitet. Es wurde ein Aktenplan erstellt, der Bestand an Papierakten „ausgemistet“ sowie eine digitale Ordnerstruktur erstellt. Zudem haben Frau Kröger und ich bereits an der Grundlagenschulung zur Einführung der E-Akte teilgenommen. Die Gleichstellungsstelle ist somit, insbesondere dank des unermüdlichen Einsatzes von Frau Kröger, bereit für die Umstellung auf die E-Akte.

Bis Oktober 2020 habe ich versucht einen Beitrag zur Bewältigung der Krise zu leisten, indem ich am Bürgertelefon ausgeholfen und das Gesundheitsamt bei den täglichen „Quarantäneanrufen“ unterstützt habe. Seit März 2020 bis heute nehme ich regelmäßig an den Sitzungen des Corona-Krisenstabes teil. Insgesamt entfallen im Berichtszeitraum 145 Arbeitsstunden auf den Themenkomplex „**Corona**“.

3.2. Gleichstellungsarbeit zwischen dem ersten und dem zweiten Lockdown

Die „Sommerpause“ habe ich dazu genutzt, die Gleichstellungskolleg*innen und weitere Netzwerkpartner*innen im Kreisgebiet aufzusuchen, um mir ein besseres Bild der Arbeit vor Ort machen zu können. Eine der seltenen Gelegenheiten des vergangenen Jahres für ein persönliches Kennenlernen und informelle Gespräche war die Grillfeier der Auszubildenden am 11. Juni, bei der ich mich und meine Arbeit den Auszubildenden vorgestellt habe. In Absprache mit der Arbeitsgruppe Beruf und Familie habe ich zudem eine **Umfrage zum Thema Telearbeit** konzipiert und ausgewertet. Die Ergebnisse der Umfrage dienen als Grundlage für die Überarbeitung der Dienstvereinbarung über die Regelung der Telearbeit. Die Sommerzeit habe ich des Weiteren intensiv genutzt, um mich in den einzelnen Fachausschüssen des Kreistages, dem Seniorenbeirat und dem runden Tisch Integration vorzustellen und das Gespräch mit den Fraktionen zu suchen. Ich freue mich, dass einige Fraktionen das Gesprächsangebot angenommen haben. Bei der Vorbereitung und der Durchführung des interkulturellen Festes, welches am 26.09.2020 in digitaler Form stattgefunden hat, habe ich aktiv mitgewirkt. Gleiches gilt für den **Weltmädchentag** am **11. Oktober**, der mit verschiedenen Präsenzangeboten in Heide und Tellingstedt realisiert werden konnte.

3.3. Gleichstellungsarbeit während des zweiten Lockdowns

Zum **internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November**, informierte das Aktionsbündnis Dithmarschen „Keine Gewalt gegen Frauen, Mädchen und Jungen“ mit verschiedenen Aktionen über das Thema häusliche Gewalt¹.

Im Januar 2021 startete die **Kampagne „52 Wochen – 52 Frauen“** in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Steinburg, Frau Dr.in Natalie Nobitz. Schirmherrin der Kampagne ist Kreispräsidentin Ute Borwieck-Dethlefs. Über das gesamte Jahr 2021 wird jede Woche im Wechsel eine Dithmarscher*in und eine Steinburger*in in einem Kurzportrait vorgestellt, die ihre ganz persönliche Antworten auf die Frage geben: „Worauf bist Du stolz?“. Die Portraits erscheinen in der Norddeutschen Rundschau, der Dithmarscher Landeszeitung und den Social-Media-Kanälen der beiden Kreise.

Zusammen mit der Kampagne wurde der **Facebook-Account „Gleichstellung in Dithmarschen“** geboren, der über die Gleichstellungsarbeit in Dithmarschen informieren soll. Die Seite hat bereits 102 Abonnent*innen (Stand 22.03.2021). Der bisher erfolgreichste Post erreichte 13.700 Personen und wurde bisher 67 Mal geteilt.

Für die Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung hat die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Projektmanagerin Frau Rössler **„Tipps zur Arbeit im Homeoffice“** erarbeitet, in denen praktische Hinweise zur Einrichtung des Arbeitsplatzes, Selbstmotivation und -organisation vorgestellt werden.

Zum **Internationalen Frauentag am 8. März 2021** ist eine ganz besondere Ausstellung zum Thema Brustkrebs entstanden. Acht Dithmarscher*innen haben sich von Fotografin Ulrike Schacht und Ideengeberin Franziska Pusch portraituren lassen und geben Einblicke in ihr Leben mit der Krankheit. Die entstandenen Bilder sind das gesamte Jahr 2021 an verschiedenen Orten im Dithmarscher Kreisgebiet zu sehen und werden ab 2022 bundesweit verliehen. Der Verleih der Ausstellung wird von der Kreisgleichstellungsstelle koordiniert und begleitet.

Mit steigender Bekanntheit der Gleichstellungsstelle haben die **Beratungsanfragen** zugenommen. Sowohl Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung, als auch Bürger*innen des Kreises Dithmarschen nahmen das Angebot wahr. Inhaltliche Schwerpunkte waren Konflikte innerhalb der Kollegenschaft oder mit Führungskräften sowie Fragen zu Elternzeit und Teilzeitarbeit. Gefreut habe ich mich, dass auch zwei Männer das Beratungsangebot genutzt haben. Hinzu kommen einige „Irrläufer“ zu gleichstellungsfremden Themen, die ich über Verweisberatung bestmöglich weitervermittele. Die Neubesetzung der Stelle der oder des Beauftragte*n für Menschen mit Behinderung erwarte ich mit Spannung. Die kurze Zusammenarbeit mit vorherigen Stelleninhaber*in, Frau Junge, hat wertvolle Synergien ergeben, auf deren Fortführung ich mich freue.

¹ 2019 gab es in Dithmarschen 152 polizeiliche Einsätze bei Häuslicher Gewalt, in 18 Fällen wurde eine Wegweisung verfügt. 2019 sind 110 Frauen und 168 Kinder ins Frauenhaus Dithmarschen geflohen. Aus Platzmangel konnten nur 66 Frauen und 84 Kinder aufgenommen werden. 2019 haben 1.020 Frauen die Beratung bei „Frauen helfen Frauen“ in Anspruch genommen.

4. Gleichstellungsarbeit intern

4.1. Personelle Angelegenheiten

Die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren von der Ausschreibung bis hin zur Einstellung ist ein wichtiger Teil meiner Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte und bindet enorme zeitliche Kapazitäten. Um mir ein Bild der verschiedenen Fachdienste im Haus zu machen, habe ich in den ersten Monaten als Gleichstellungsbeauftragte versucht, quer durch Hierarchien und Sachgebiete an möglichst vielen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Allein seit Einführung des Bewerbungsmanagement-Programmes REXX im Juni 2020 habe ich insgesamt 1.225 Bewerbungen gesichtet², die sich auf 33 interne und 93 externe Verfahren aufteilen. Bei 50 Verfahren habe ich im Berichtszeitraum persönlich, seit Dezember 2020 überwiegend digital, an den Vorstellungsgesprächen teilgenommen.

Die Kreisverwaltung ist überwiegend weiblich. Bei einem Personalbestand von insgesamt 637 Personen³ erreichen wir eine Frauenquote von 70,64 Prozent (450 Personen), gegenüber 29,36 Prozent männlicher Beschäftigter (187 Personen). Ein genauer Blick auf die Zahlen lohnt jedoch.

Differenziert man die Zahlen nach Altersstruktur, Geschlecht sowie der Arbeitszeit, fällt auf, dass insbesondere Frauen ab dem 30. Lebensjahr in Teilzeit arbeiten, wohingegen die Teilzeitquote von Männern erst ab dem 50. Lebensjahr minimal ansteigt:

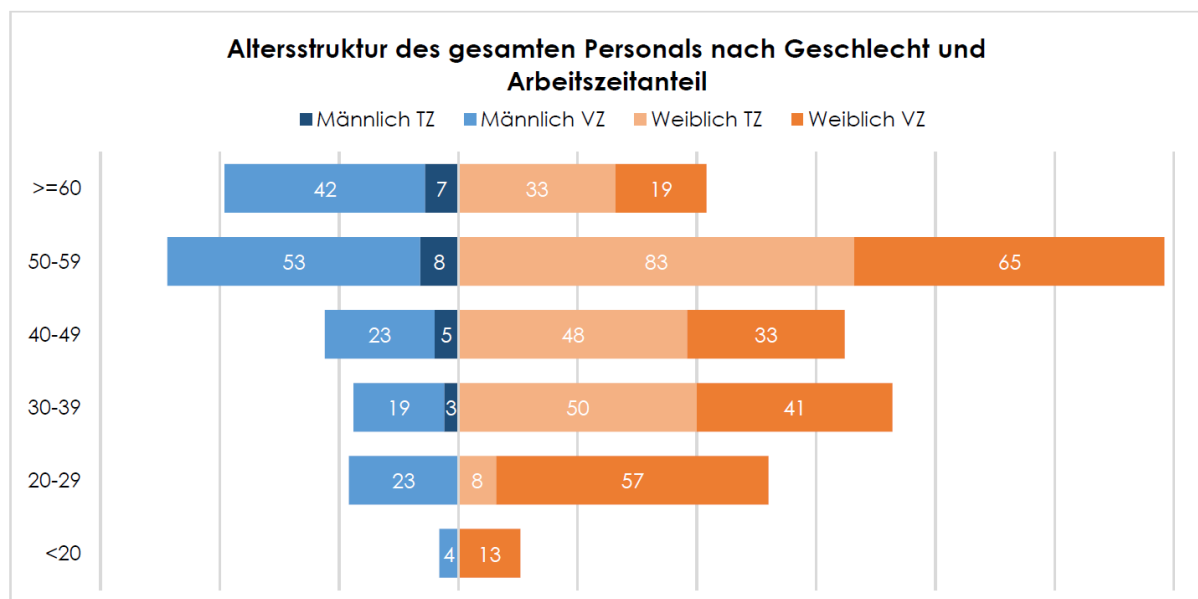


Abbildung 1: Altersstruktur des gesamten Personals nach Geschlecht und Arbeitszeitanteil, Quelle: Personalbericht des Kreises Dithmarschen 2020: S.10.

Arbeiten Frauen zu Beginn ihres Berufslebens überwiegend in Vollzeit, steigt der Teilzeitanteil ab dem 30. Lebensjahr signifikant an und verbleibt bis zum Renteneintritt auf hohem Niveau. Demgegenüber ist die Teilzeitarbeit bei männlichen Beschäftigten die absolute Ausnahme und nimmt erst ab dem 50. Lebensjahr leicht zu. Während Männer eher zum Ende des Berufslebens kürzertreten, dominiert die

² Davon 713 Bewerbungen von Frauen, 500 Männern und 12 Bewerbungen ohne Angabe des Geschlechtes.

³ Die 637 Personen verteilen sich auf 520,02 Stellen. Hier sind auch Auszubildende, Praktikant*innen, geringfügig Beschäftigte sowie Personen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr ableisten, enthalten.

Teilzeitarbeit das Berufsleben von Frauen ab dem 30. Lebensjahr und verdeutlicht die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen. Aufgabe der Kreisverwaltung ist und bleibt, durch gendersensible Personalpolitik dafür zu sorgen, dass Teilzeitarbeit nicht zum Karrierekiller wird. Hier sind wir bereits auf einem guten Wege. Die Fortschreibung des **Plans zur Chancengleichheit und Frauenförderung** des Kreises Dithmarschens in diesem Jahr ist ein wichtiges Instrument, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Verwaltung weiter zu befördern. In Vorstellungsgesprächen wird häufig die Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeber*in durch das Audit BerufundFamilie als wichtiges Kriterium für die Bewerbung bei der Kreisverwaltung Dithmarschen angegeben und ist somit ein klarer Vorteil im Wettbewerb um Talente in Zeiten des demographischen Wandels und Fachkräftemangels. Besonders hervorgehoben werden die Attraktivität der Gleitzeit sowie die Möglichkeit der Telearbeit.

Gut 40 Prozent der 582 hauptberuflich Beschäftigten⁴ des Kreises Dithmarschen arbeiten in Teilzeit in insgesamt 41 verschiedenen Teilzeitmodellen mit einer Spannweite von einer bis 39 Wochenstunden. Das Gros der hauptberuflich beschäftigten Teilzeitkräfte (47 Prozent), arbeitet in klassischen 50-75 Prozent Arbeitszeitanteil-Modellen. Hier lohnt für den kommenden Plan zur Chancengleichheit und Frauenförderung eine genaue Aufschlüsselung der Teilzeitkräfte nach Geschlecht und Eingruppierung, um passgenaue Maßnahmen zu entwickeln.

4.2. Telearbeit als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Coronamaßnahmen können als Feldversuch für eine nahezu flächendeckende Implementierung der Telearbeit in der Kreisverwaltung herangezogen werden. Eine von mir federführend konzipierte Mitarbeiter*innenbefragung zum Thema Telearbeit zeigt, dass die Akzeptanz der Telearbeit durch die erzwungene praktische Erprobung deutlich zugenommen hat. An der Befragung nahmen 265 Personen teil, davon rund 60 Prozent der Führungskräfte, 128 Telearbeitende und 105 Kolleg*innen von Telearbeitenden, sodass die Umfrage die Belegschaft insgesamt widerspiegelt. Interessante Ergebnisse der Umfrage sind, dass 42 Prozent der „seit Corona Telearbeitenden“ bereits vorher Telearbeit angestrebt haben, hiervon jedoch aus verschiedenen Hinderungsgründen abgesehen haben. Häufig genannte Hinderungsgründe waren Kundenkontakt, Einarbeitungszeit, aber auch die Vorstellung, Telearbeit sei im eigenen Fachdienst nicht möglich. 86 der befragten „Corona-Telearbeitende“ streben zukünftig reguläre Telearbeit an. 46 Befragte, die selber keine Telearbeit nutzen, können sich vorstellen, zukünftig selber Telearbeit zu nutzen und 52,4% der Telearbeitenden wünschen eine Aufstockung ihrer Telearbeitszeit, sodass langfristig mit einem deutlichen Anstieg der Telearbeit zu rechnen ist. Das Experiment „Telearbeit durch Corona“ hat viele Bedenken und vermeintliche Hinderungsgründe ausräumen können. Verfügt „Vor-Corona“ noch 65 Personen (Stand 31.05.2020) über einen genehmigten Telearbeitsplatz, stehen wir heute bei insgesamt 281 genehmigten Telearbeitsplätzen (Stand 18.03.2021). Hiervon entfallen 210 Plätze auf weibliche und 71 Plätze auf männliche Beschäftigte.

Betrachtet man die Verteilung der Telearbeitsplätze (Stand 31.05.2020) fällt auf, dass das Gros der Anträge auf weibliche Teilzeitkräfte fällt. Bei der Begründung der Anträge gaben 18 Personen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beziehungsweise Kinderbetreuung an. 15 dieser 18 Personen waren Frauen in Teilzeitbeschäftigung.

⁴ Hierbei handelt es sich um den Personalbestand von 637 Personen abzüglich der geringfügig Beschäftigten (9 Personen), der Auszubildenden (23 Personen), Praktikant*innen (2 Personen) sowie Personen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr ableisten (21 Personen). Quelle: Personalbericht des Kreises Dithmarschen 2020, S. 5.

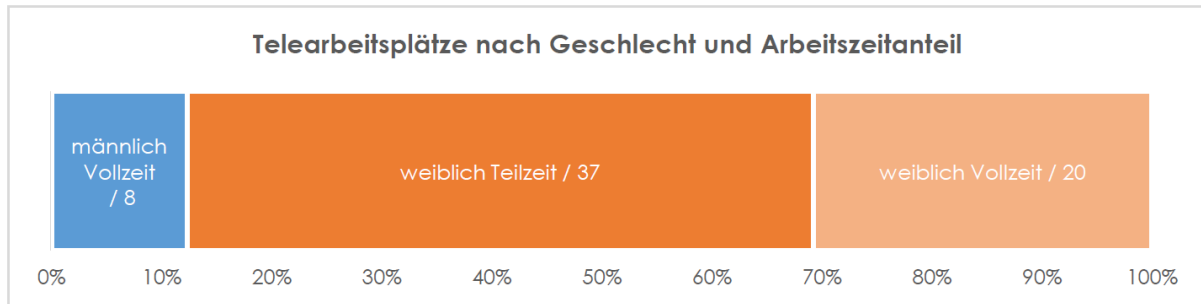


Abbildung 2: Telearbeitsplätze nach Geschlecht und Arbeitszeitanteil, Quelle: Personalbericht des Kreises Dithmarschen 2020: S.12.

In der Umfrage wurde bei den Teilzeitkräften abgefragt, ob sie sich durch die Nutzung von Telearbeit eine Stundenaufstockung vorstellen könnten. 15 Befragte machten konkrete Angaben zu einer möglichen Stundenaufstockung durch Telearbeit: Im Mittelwert ergibt sich aus den Angaben ein **Aufstockungspotential von 4,6 Stunden** der wöchentlichen Arbeitszeit (Varianz von 2-10 Stunden). Diese „schlummernde Reserve“ sollte in Zeiten des Fachkräftemangels nicht ungenutzt bleiben. Während der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass Telearbeit in Kombination mit großzügigen Gleitzeitmodellen ein realistisches Mittel ist, um Stundenreduzierungen aufgrund von Sorge-Verpflichtungen zu verhindern.

4.3. Mitarbeit in internen Gremien

Um meinem Arbeitsauftrag, der Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit des Kreistages und der Verwaltung sowie der Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkung auf Frauen, nachzukommen, versuche ich mich bei der Mitarbeit in hausinternen Gremien möglichst breit aufzustellen. Als Gleichstellungsbeauftragte nehme ich regelmäßig an den Sitzungen des Vorstands des Kreises Dithmarschens teil. Der Personalrat hat mich dazu eingeladen, an den wöchentlichen Koordinierungsrunden zwischen Vorstand und Personalrat teilzunehmen. Hiervon mache ich, sofern es mir mein Terminkalender erlaubt, so oft wie möglich Gebrauch. Monatlich halte ich Rücksprache mit dem Landrat. Darüber hinaus bin ich hausintern in folgenden Arbeitsgruppen und Gremien eingebunden:

- Arbeitsgruppe Beruf und Familie
- LOB-Kommission
- Arbeitsgruppe Personalentwicklung
- Projekt – und Lenkungsgruppe Kreishaussanierung
- Projektgruppe E-Akte
- Corona-Krisenstab

Punktuell arbeite ich darüber hinaus mit anderen Fachdiensten, insbesondere der Stabstelle Hilfen im Übergang, Kompass, der Beauftragten für Menschen mit Behinderung (solange die Stelle durch Frau Junge besetzt war), der Stabstelle Projektmanagement sowie der Pressestelle zusammen. Da das Westküstenklinikum (WKK) bedauerlicherweise über keine eigene Gleichstellungsbeauftragte verfügt, pflege ich zudem einen Austausch mit dem Betriebsrat des WKK. Vereinzelt wenden sich auch Mitarbeitende des WKK direkt an mich und berichten über Fälle von Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

5. Zusammenarbeit mit der Politik

Eine vertrauensvolle und respektvolle Zusammenarbeit mit dem politischen Ehrenamt ist für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit aus meiner Sicht unerlässlich. Daher war es mir wichtig, mich persönlich den einzelnen Fachausschüssen vorzustellen und Impulse für meine Arbeit zu sammeln. Eine so intensive Teilnahme an Ausschusssitzungen wie im vergangenen Berichtszeitraum übersteigt mein Stundenkontingent⁵, weshalb ich meine persönliche Teilnahme zukünftig überwiegend auf die Sitzungen des Hauptausschusses sowie die Sitzungen des Kreistages konzentrieren werde. Unabhängig davon stehe ich Politik und Verwaltung selbstverständlich für Fragen zur Verfügung und nehme punktuell auch gerne an Sitzungen der Fachausschüsse teil.

Besonders gefreut habe ich mich über die Einladung zur Diskussion mit der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen am 15. Juni 2020 sowie der SPD-Fraktion am 21. Juli 2020. Mit der CDU-Fraktion ist bisher aufgrund von beidseitigen Terminfindungsschwierigkeiten kein Termin zustande gekommen.

Spannend für mich war auch die Einladung des Kreisverband Dithmarschen Bündnis 90/Die Grünen bei der grünen Frauenzeit am 10. März 2021 einen Impulsvortrag zum Thema „Corona – Was bedeutet die Pandemie für die Gleichstellung und die Frauen“ zu halten.

6. Externe Gleichstellungsarbeit

Eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrem Amt Einzelkämpferin. Um den Wirkungskreis der Gleichstellungsarbeit zu erweitern und meinem Auftrag nachkommen zu können, durch Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Kreis Dithmarschen beizutragen, ist eine effektive Vernetzung und Bündelung der Kapazitäten unerlässlich. Um das breite Themenspektrum der Gleichstellungsarbeit, von Gewaltprävention bis Arbeitsmarktpolitik abzudecken, kooperiere ich mit folgenden Netzwerken:

- Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Dithmarschen
- Arbeitskreis Gewalt
- Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein (LAG S-H) sowie der Regionalgruppe Nord-West der LAG S-H
- Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)
- Vorbereitungsgruppe zum Weltmädchentag
- Vorbereitungsgruppe zum Interkulturellen Fest
- Arbeitsgemeinschaft Frauen der Region S.-H. Unterelbe
- Runder Tisch Integration Heide
- AlIDi (Alleinerziehende in Dithmarschen)

⁵ Insgesamt habe ich Berichtszeitraum an folgenden politischen Gremiensitzungen teilgenommen: Kreistag (25.06., 20.08.), Hauptausschuss (05.05., 02.06., 04.08., 06.10), Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Sport (19.05., 23.06., 26.11.), Jugendhilfeausschuss (20.05.), Wirtschaftsausschuss (27.05.), Sitzung des Schul- und Kulturausschusses und Finanzausschusses (17.06.), Agrar- und Umweltausschusses (18.06.), Kreissenorenbeirat (19.08.)

Hinzu kommen punktuelle Kooperationen, wie beispielsweise mit der Volkshochschule Heide im Zuge des Internationalen Frauentages sowie der Fachhochschule Westküste zum Equal Pay Day oder mein Mitwirken bei der Standortinitiative/ Regionalmarketing Dithmarschen.

7. Fortbildungen

Aufgrund der Corona-Pandemie habe ich überwiegend an kostenfreien Webinaren und Online-Workshops mit einem jeweils zweistündigen Umfang teilnehmen können:

- 13.05.2020 Webinar: "Geschlecht als zentrale Kategorie sozialer Ungleichheit"
- 14.08.2020 Webinar: "Hate Speech"
- 15.09.2020 Webinar: „Agile Organisations- und Arbeitsformen“
- 08.01.2021 Webinar: "Social Media Auftritt im öffentlichen Dienst"

Gefreut habe ich mich über zwei ganztägige Fortbildungen, die in Präsenz stattfinden konnten:

- 11. - 12.03.2020 Seminar "Grundlagen und Anwendungsprobleme des Gleichstellungsrechts"
- 27.08.2020 Workshop "Kreatives Visualisieren"

Abgesagt wurden ein Seminar „TVöD-Intensiv“ von KOMMA sowie ein von mir organisiertes Seminar zum Thema „Storytelling für Gleichstellungsbeauftragte“.

8. Ausblick: Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit in Dithmarschen

Die Gleichstellungsarbeit in Dithmarschen befindet sich im Umbruch. In den Jahren 2020-2022 werden insgesamt **sieben von neun Gleichstellungskolleg*innen** gewechselt haben: Im März 2020 machte ich den Anfang als neue Kreisgleichstellungsbeauftragte. Erfreulicherweise haben das Amt Heider Umland, das Amt Eider sowie das Amt Mitteldithmarschen ihrem gesetzlichen Auftrag Folge geleistet und hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte bestellt⁶: Im Dezember 2020 traten Inga Mumme (Amt Heider Umland) und Barbara Kamphusmann (Amt Mitteldithmarschen) jeweils mit 19,5 Stunden ihren Dienst als Gleichstellungsbeauftragte an, im Februar 2021 folgte Dorothee Schröder im Amt Eider, ebenfalls mit 19,5 Stunden. Zum Winter 2021/Frühjahr 2022 werden altersbedingt die Kolleginnen Gabriela Petersen (Stadt Heide), Gabriele Hoschek (Stadt Brunsbüttel) und Roswitha Joneleit (Amt Burg-St. Michaelisdonn) ausscheiden. Als Konstante bleiben die ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten des Amtes Büsum-Wesselburen, Swanhilt Möbius-Staats, und des Amtes Marne-Nordsee, Meike Hues, im Amt. Bedauerlich ist, dass sich die Stadt Brunsbüttel entschieden hat, die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten nach 33 Jahren hauptamtlicher Gleichstellungsarbeit aus dem Stellenplan zu streichen und künftig ehrenamtlich zu besetzen. Brunsbüttel war landesweit eine

⁶ § 2 Abs. 3 der Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein trifft folgende Regelung: „Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. **Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich vollzeitig und nur ausnahmsweise teilzeitig tätig, wenn und soweit die ordnungsgemäße Erledigung der anfallenden Gleichstellungsaufgaben eine Teilzeittätigkeit zulässt.** Eine teilzeitige Tätigkeit mit einem Arbeitszeitvolumen von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten ist ausgeschlossen; das Nähere regelt die Hauptsatzung.“ Diese Regelung ist seit dem 28.03.2017 in Kraft und wurde 2020 durch die Ämter Mitteldithmarschen, Eider und Heider Umland umgesetzt.

der ersten hauptamtlichen Gleichstellungsstellen und wurde ohne gesetzliche Grundlage etabliert. Besonders bitter ist, dass sich die Gemeinde mit ihren 12.354 Einwohner*innen heute auf die gesetzliche Grundlage zurückzieht um in Zeiten leerer Kassen an Frauen- und Gleichstellungspolitik zu sparen.

Die **Vernetzung** der Zusammenarbeit ist ein wichtiger Baustein für die Gleichstellungsarbeit im Kreis Dithmarschen. Daher ist geplant, das **Dithmarscher Frauenforum** als gemeinsames Sprachrohr der gleichstellungspolitisch aktiven Dithmarscher*innen wiederzubeleben. Ziel ist es, alle gleichstellungspolitisch interessierten Frauen und Institutionen in diesem Netzwerk zu bündeln.

Öffentlichkeitsarbeit: Bisher wurde sich stark auf „klassische Öffentlichkeitsarbeit“ fokussiert. Mit der im Januar 2021 neu geschaffenen Facebook-Seite „Gleichstellung in Dithmarschen“ wird versucht, eine neue Zielgruppe für die Gleichstellungsarbeit zu erreichen. Dies ist punktuell bereits gelungen. Über Facebook gingen erste Beratungsanfragen ein und es wurden Menschen für die Gleichstellungsarbeit sensibilisiert, die bisher keine Berührungspunkte hatten.

Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Frauen der Region S.-H. Unterelbe werden in der Veranstaltungsreihe „*Das neue Normal*“: *Digitalisierung in der Arbeitswelt* die vielfältigen Möglichkeiten und Herausforderungen der neuen digitalen Arbeitswelt betrachtet. Dabei stehen insbesondere die sich wandelnden Arbeitsbedingungen von Frauen im Vordergrund. In insgesamt sieben Veranstaltungen beleuchten Fachexpertinnen, welche Chancen und Risiken die neuen Arbeitsformen bieten und welche Prozesse anzustoßen sind, um Frauen auf dem Weg zum „neuen Normal“ zu stärken.

Frauen in Aufsichtsräte und Politik: In Vorbereitung auf die Landes- und Kommunalwahlen gilt es, in Zusammenarbeit mit der Politik kluge Konzepte zu entwickeln, um mehr Frauen für die kommunalpolitische Arbeit zu gewinnen.

Aufarbeitung der Corona-Pandemie: Ein Blick auf die Verteilung von Verantwortlichkeiten aus Geschlechterperspektive wird eine wichtige Aufgabe der Gleichstellungsarbeit der kommenden Monate sein. Kita- und Schulschließungen haben vielerorts alte Rollenbilder wiederaufleben lassen und gezeigt, wie wichtig ein funktionierendes Sozialgefüge für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ist. Bricht dieses weg, sind es häufig Frauen, die den Spagat zwischen Homeschooling, Sorgearbeit und Erwerbsarbeit leisten wie erste Studien⁷ zeigen. Es bleibt abzuwarten, ob wir tatsächlich die befürchtete „Rolle rückwärts“ vollziehen und in alte Rollenmuster zurückfallen, oder ob die Präsenz von Vätern im Homeoffice ihren Anteil an Haus- und Sorgearbeit zukünftig sogar erhöhen kann. Spannend für den kommenden Bericht wird ein Blick auf die Entwicklung der Teilzeitquote von Männern und Frauen in den kommenden Jahren sein.

Eine persönliche Herausforderung für mich wird sein, eine ausgeglichene Balance der vielfältigen Aufgaben der hausinternen und kreisweiten Gleichstellungsarbeit zu finden. Ich bin gespannt auf das kommende Jahr und freue mich auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit Ihnen.

⁷ Aline Zucco, Yvonne Lott: „Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona.“, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Report Nr. 64, März 2021.

Josefine Koebe, et.al.: „Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona“, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW), Teil I, März 2020, Teil II, Juni 2020.

Böckler Impuls: „Gleichstellung in der Krise“, Hans Böckler Stiftung, April 2021.

Heide, März 2021

Sandra Stadniczuk

Sandra Stadniczuk

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Dithmarschen