



Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn

Zeitraum: September 2019 bis September 2020

Vorwort

Das Jahr 2020 steht unter einer, für uns alle, unerwarteten Überschrift: „Pandemie“. So konnten viele Veranstaltungen im Jahr 2020 nicht stattfinden, Arbeitsbedingungen verändern sich und es werden neue kulturelle Verhaltenskodexe aufgestellt. Auch die Relevanz und Wichtigkeit der sozialen Berufe ist in den letzten Monaten mehr als deutlich geworden und dies betrifft auch vor allem die Frauen, die nach wie vor trotz hoher Systemrelevanz für ihre Arbeit im sozialen Bereich geringer bezahlt werden als in anderen Bereichen – ein Paradox.

Wir können immer noch nicht absehen, welche Auswirkungen diese Pandemie langfristig auf unsere Gesellschaft hat, aber Themen wie: Bildungsgerechtigkeit, Gender-Pay-Gap, Homeoffice, gesamtgesellschaftliche Verantwortung versus Individualismus und vieles mehr wurden angestoßen und liegen nun auf dem Tisch – wir sollten das als Chance sehen und diese Diskussionen bitte auch führen.

Ich freue mich in diesem Jahr umso mehr, dass das Buch über die „Gestalterinnen“ im Kreis Stormarn, das ich mit drei Kolleginnen herausgegeben habe, nun fertig ist und die Arbeit einiger Kommunalpolitikerinnen im Kreis Stormarn beleuchten soll.

An dieser Stelle bedanke ich mich aber bei allen Kommunalpolitiker*innen für ihr Engagement und Verantwortungsbewusstsein für den Kreis Stormarn.

Dr. Sophie Olbrich
(Gleichstellungsbeauftragte Kreis Stormarn)

Inhaltsverzeichnis

1.	Arbeitsfelder in der Kreisverwaltung Stormarn	4
1.1.	Personalarbeit	4
1.2.	Gremien in der Kreisverwaltung	4
1.3.	Interne Workshops, Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen	5
1.4.	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsbelange (Beratungstätigkeiten)	5
2.	Arbeitsfelder im Kreis Stormarn.....	5
2.1.	Kreisweite und landesweite Gleichstellungsarbeit.....	6
2.2.	Kreisweite Netzwerkarbeit.....	7
2.3.	Beratung für Bürger*innen des Kreises Stormarn	8
	Schlussbemerkung	8

1. Arbeitsfelder in der Kreisverwaltung Stormarn

Durch den jährlichen Tätigkeitsbericht wird die Arbeit der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn dokumentiert. Der Bericht soll sowohl einen generellen Einblick in die Arbeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten geben, als auch aktuelle Themen im Kreis Stormarn beleuchten.

1.1. Personalarbeit

Mitarbeit und Beteiligung im Bereich der Personalarbeit in der Kreisverwaltung ist eine der Kerntätigkeiten einer hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein. Grundsätzlich bin ich bei allen personellen Entscheidungen in Kenntnis zu setzen und kann bei personellen Maßnahmen Stellungnahmen für den Personalrat anfertigen.

In meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragten nehme ich an Bewerbungsgesprächen teil, meist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wenn beispielsweise Führungspositionen innerhalb der Kreisverwaltung besetzt werden sollen.

Darüber hinaus bin ich die Ansprechpartnerin zum Thema Zukunftstag (Girls und Boysday) und sozialer Tag und wirke bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen mit (zum Beispiel zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Telearbeit etc.).

1.2. Gremien in der Kreisverwaltung

Nach § 19 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GStG), Absatz 2:

„(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.“

Kreisverwaltungsinterne Mitarbeit in Gremien ist ein maßgeblicher Teil meiner Personalarbeit. So nehme ich an den Sitzungen u.a. der Projektgruppe Personal- und Organisationsentwicklung, des Arbeitskreises Gesundheit, der betrieblichen Kommission und der Bewertungskommission teil und beteilige mich am Verwaltungsmodernisierungsprojekt „Vision 2030“ (zum Thema Führungskultur). In diesen Gremien wirke ich auf Gleichstellungsbelange hin: z. B. geschlechtergerechte Sprache, die Vereinbarkeit von Familie (Sorgearbeit) und Beruf oder das Thema Frauen in Führung.

1.3. Interne Workshops, Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen

Im Zeitraum dieses Tätigkeitsberichtes 2019-2020, fand eine interne Veranstaltung zum Thema „Frauen und Altersarmut“ statt, die von mir in Kooperation mit Petra Linzbach (aus dem Fachbereich 2) organisiert wurde. Dabei sollte es einerseits darum gehen, Kolleginnen für dieses Thema zu sensibilisieren, aber auch, Teilzeitarbeitende, die es sich vielleicht vorstellen könnten mehr zu arbeiten, damit zum Nachdenken anzuregen. Dafür wurde eine Referentin vom Sozialverband Deutschland e. V. eingeladen.

Ein Termin zum Thema „Männer und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ musste im März 2020 abgesagt werden und wird voraussichtlich im Winter 2020 nachgeholt.

Im Juni 2020 habe ich eine interne Mitarbeitendenbefragung gemacht zum Thema Arbeiten und Belastungen unter Coronabedingungen (dabei wurden Fragen zu den Themen Telearbeit, Arbeitszeitrahmen, Belastungssituationen, Vereinbarkeitsthemen etc. gestellt), die derzeit intern ausgewertet wird.

1.4. Ansprechpartnerin für Gleichstellungsbelange (Beratungstätigkeiten)

Im Rahmen der Einführungstage, die ca. alle 3. Monate stattfinden, informiere unsere neuen Mitarbeiter*innen und Auszubildende über mein Tätigkeitsfeld.

Grundsätzlich stehe ich Kolleg*innen als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Dabei können beispielsweise Themen wie sexuelle Diskriminierung, Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten sowie generelle Gleichstellungsbelange mit mir besprochen werden.

Ich stelle Informationsmaterial zur Verfügung und verweise auf die einschlägigen Beratungsstellen im Kreis Stormarn und stehe stets in regelmäßigem Austausch mit der Personalabteilung, dem Personalrat, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und dem Landrat.

2. Arbeitsfelder im Kreis Stormarn

Als Gleichstellungsbeauftragte versuche ich im engen Kontakt mit der Verwaltung, aber auch der Politik sowie den Interessengruppen im Kreis Stormarn zu sein. Im Zeitrahmen des letzten Jahres waren und sind insbesondere folgende Themen präsent:

Im Zeitrahmen dieses Tätigkeitsberichtes gab es ein Pilotprojekt zum Thema: Geschlechtergerechte Gestaltung des öffentlichen Personennahverkehr, das im Verkehrsausschuss bzw. Kreistag beschlossen wurde, um einen Teil des Inhaltes des Regionalen Nahverkehrsplans umzusetzen. Federführend wird das Projekt vom Fachbereich 5 der KV Stormarn bzw. Herrn Schönefeld (Fachdienst Planung und Verkehr) geleitet, aber in enger Kooperation von den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Reinbek, Glinde, des Amtes Trittau, der Stadt Ahrensburg und der Stadt Bargteheide und des Kreises Stormarn begleitet.

Dabei geht es um die Bedeutung der Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse der Bevölkerungsgruppen, differenziert nach Geschlecht oder Alter, aber auch nach Einkommenskriterien. Das Pilotprojekt, welches in den Jahren 2019/2020 im Auftrag

des Kreises Stormarn und des Verkehrsausschusses an eine Städteplanungsfirma in Auftrag gegeben wurde, sollte eine Evaluation in Bargteheide und Bargteheide-Land vornehmen, um die Bedarfe dort als Pilotregion beispielhaft für den Kreis Stormarn abzufragen. Die Online-Erhebung hat im März 2020 stattgefunden. Der Ergebnisbericht soll Ende 2020 im Verkehrsausschuss vorgelegt werden.

Im November 2019 fand eine Podiumsdiskussion, organisiert in Kooperation mit der Frauenberatungsstelle „Frauen helfen Frauen e.V.“, dem LFSH (Landesverband Frauenberatung Schleswig-Holstein e.V.) und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bad Oldesloe und mir zum Thema Istanbul-Konvention statt, an der Vertretungen aus dem Landesministerium, Politiker*innen sowie Verwaltungs,- und Fachexpert*innen teilnahmen.

Jährlich im November findet die Veranstaltung gegen häusliche Gewalt „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ statt, die von den hauptamtlichen kommunalen GBs in Schleswig-Holstein in Kooperation mit der Bäckerinnung organisiert wird.

Im August 2020 ist ein Buch über Stormans Kommunalpolitikerinnen erschienen, das ich mit 3 Kolleginnen aus dem Kreis Stormarn herausgegeben habe.

Darin sind Interviews (Leitfaden) mit einigen der vielen Kommunalpolitikerinnen aus dem Kreis Stormarn vorgenommen wurden. Dieses Buchprojekt wurde von der Sparkassenkulturstiftung gefördert.

Darüber hinaus beteilige ich mich an der Arbeitsgruppe zum Thema Kinderarmut („AK Kinder- und Jugendchancen“).

2.1. Kreisweite und landesweite Gleichstellungsarbeit

Ein Austausch unter den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten findet nicht nur auf Kreisebene, sondern auch auf Landesebene und auf Bundesebene statt.

Als Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein (LAG) nehme ich themenbezogen an Konferenzen teil.

Während des Corona-Lockdowns im Frühjahr 2020 fanden viele Konferenzen und Treffen auf digitaler Ebene (Videokonferenz oder Telefonkonferenz) statt.

Es gibt derzeit sieben kommunalen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Stormarn. Wir treffen uns regelmäßig, um uns auszutauschen, Projekte umzusetzen oder Veranstaltungen zu planen. Es gibt seit langem zwei vakante ehrenamtl. Gleichstellungsbeauftragtenstellen (Bad Oldesloe-Land und Bargteheide-Land), da ist die Kommunalaufsicht des Kreises Stormarn bereits tätig geworden, leider bislang ohne Erfolg.

Darüber hinaus gibt es in diesem Jahr erstmalig die Notwendigkeit seitens der Kommunalaufsicht, laut Kreisordnung Schleswig-Holstein § 1 Abs. 1a, Berichte hinsichtlich der Gleichstellung einzufordern:

„Gehören einem Kreis Anteile an einer Gesellschaft (§ 102 der Gemeindeordnung), soll er darauf hinwirken, dass die Gesellschaft Maßnahmen ergreift, die der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Die Maßnahmen sollen darauf ausgerichtet sein, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, Nachteile zu kompensieren, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren, Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern zu erreichen und eine paritätische Gremienbesetzung zu erzielen; über diese Maßnahmen und deren Wirksamkeit ist der zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre unter Einbindung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu berichten.“

Auch dazu stehe ich im Austausch mit der Kommunalaufsicht des Kreises Stormarn, die diese Berichte auf Gemeindeebene bekommt (siehe § 1 Abs. 1a GO).

2.2. Kreisweite Netzwerkarbeit

Im Kreis Stormarn gibt es starke gleichstellungsrelevante und zivilgesellschaftliche Netzwerkstrukturen.¹

KOPF-Stormarn

Einen festen Anteil in meinem Budget² als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Stormarn hat das kommunalpolitische Frauennetzwerk KOPF-Stormarn. Dieses Netzwerk existiert in der Form seit 2009 im Kreis Stormarn und setzt sich parteiübergreifend dafür ein, Kompetenzen von Frauen und Männer zu unterstützen und zu fördern und Frauen den Einstieg in die Kommunalpolitik zu erleichtern. Im Rahmen dessen finden jährlich mehrere Veranstaltungen statt (siehe dazu auch: <https://www.kopf-stormarn.de/>).

Lokale Bündnisse für Familie

Einmal im Jahr findet der Aktionstag der lokalen Bündnisse³ für Familie in Bad Oldesloe statt. Beratungsgesprächen konnte Informationsmaterial verteilt und auf Vereinbarkeitsthemen aufmerksam gemacht werden. Bestehend aus dem Mehrgenerationenhaus OASE, der Beratungsstelle Frau und Beruf Stormarn, der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bad Oldesloe und der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn.

Kik

Es gibt viele weitere Netzwerke im Kreis, die ich in meiner zukünftigen Arbeit nach Bedarf und zeitlicher Kapazität unterstütze, wie z. B. den „Arbeitskreis Jungen“, Frauennetzwerk Bad Oldesloe oder das Netzwerk bei häuslicher Gewalt (kik), vertreten durch Maria de Graaff-Willemsen, Gleichstellungsbeauftragte in Reinbek.

¹ Da ich im Rahmen meiner Arbeitszeit (30 Stunden pro Woche) nicht an alle teilnehmen kann, werden an dieser Stelle vor allem die Netzwerke genannt, an denen ich regelmässig teilnehme oder beteiligt bin.

² Im Budget der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises sind 5.000€ für das Netzwerk KOPF-Stormarn bestimmt.

Darüber hinaus treffe ich mich regelmäßig mit lokalen Vereinen und Verbänden, wie z. B. Frauen helfen Frauen.

Förderverein Arbeit und Bildung e. V. (Frau und Beruf)

Darüber hinaus bin ich Mitglied im Förderverein Arbeit & Bildung e.V. und unterstütze damit die Beratungsstelle Frau und Beruf im Kreis Stormarn.

AK Mädchen und AK Jungen

Je nach Thema nehme ich an den Sitzungen des kreisweiten AK Mädchen oder AK Jungen teil.

2.3. Beratung für Bürger*innen des Kreises Stormarn

Für Bürger*innen bin ich eine Ansprechpartnerin in Gleichstellungsbelangen, kann auf Beratungsstellen und Netzwerke im Kreis verweisen und stelle Informationsmaterial zur Verfügung.

Schlussbemerkung

Die Corona-Pandemie wirkt wie ein Katalysator, dies können wir sicherlich in unterschiedlichen Lebensbereichen beobachten:

Im Arbeitsleben geht es nun viel stärker als vorher um Digitalisierungsprozesse. Nach (Hummel et al. 2020) ist „die Einbeziehung potenzieller Nutzer*innen in diese Prozesse, um den vielfältigen Lebenswirklichkeiten der Geschlechtergruppen gerecht zu werden.“ (ebd. S. 8) der zentrale Punkt. Das sollten wir bei etwaigen Prozessen unbedingt mit berücksichtigen, damit Digitalisierung auch für alle funktionieren kann. Auch die Sorgearbeit im Zusammenhang mit dem Arbeiten von zu Hause, dem Homeoffice, bedarf genauer Vorkehrungen, um Beschäftigte vor Überlastung zu schützen.

So sollten wir nun zusammen die Chance ergreifen, die uns jetzt vielleicht aufgezwungen erscheint, den blinden Fleck der geschlechterspezifischen Unterschiede in Arbeitsschutzprozessen (ist bspw. auch eine Empfehlung der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) auszumachen und in die Gestaltung unserer zukünftigen Arbeitsprozesse sowie Arbeitsbedingungen – in digitale Prozesse beispielsweise, aber auch Homeoffice – mit einzubeziehen (vgl. Brück/Gümbel 2020).

Literatur

Brück, Carsten/Gümbel, Michael (2020): Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Hummel, Diana/Stieß, Immanuel/Sauer, Arn (2020): Technikfolgenabschätzung und Geschlecht: Bestandsaufnahme und Identifizierung von Diskursschnittstellen mit besonderem Fokus auf Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.