

Ein Wort vorweg

Seit 1 ½ Jahren bin ich als Gleichstellungsbeauftragte in Henstedt–Ulzburg tätig, im August 2013 habe ich meine Arbeit begonnen. Ich ziehe mit meinem ersten Bericht eine Bilanz über meine Tätigkeiten, mache das vielschichtige Aufgabenspektrum und die Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten sichtbar, gebe Handlungsempfehlungen für die Gleichstellungspraxis in Henstedt-Ulzburg und einen Ausblick auf das Jahr 2015.

Aufgabe ist es, zur Chancengerechtigkeit der Geschlechter in allen Lebensbereichen und Lebensphasen beizutragen und sich für deren Umsetzung einzusetzen. Starke traditionelle Rollenbilder und die vielfache Nachrangigkeit des Themas erschweren diesen Prozess. Auch wenn bereits vieles erreicht wurde, die konsequent weiterhin vorangebrachte *tatsächliche* Umsetzung der Chancengerechtigkeit für Frauen *und* Männer ist meiner Überzeugung nach Grundlage für eine zukunftsfähige, erfolgreiche und gerechte Gesellschaft – auch in Henstedt-Ulzburg.

Die Wirksamkeit von Gleichstellungspolitik erfordert ein „gleichstellungsfreundliches Klima“. Ich bedanke mich mit diesem Tätigkeitsbericht ausdrücklich für die gute, offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung, und genauso mit dem politischen Ehrenamt und bei externen Netzwerken und Unterstützerinnen und Unterstützern meiner Arbeit.



Henstedt-Ulzburg, 13. Februar 2015

Rathausplatz 1

24558 Henstedt-Ulzburg

Tel.: 04193 963-170

Fax: 04193 963-190

E-Mail: svenja.gruber@h-u.de

Internet: www.henstedt-ulzburg.de

Inhalt

Ein Wort vorweg	1
1 Arbeitsgrundlagen und Rahmenbedingungen	4
1.1 Gesetzliche und rechtliche Grundlagen	4
1.2 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	4
1.3 Frühzeitige Beteiligung	5
1.4 Weisungsfreiheit.....	5
1.5 Rahmenbedingungen (Ausstattung, Etat, Größe H-U, Anzahl Beschäftigte)	5
1.6 Fortbildungen	6
1.7 Erreichbarkeit	6
2 Interne Aufgaben und Tätigkeiten	7
2.1 Zusammenarbeit mit Verwaltungsleitung	7
2.2 Personalangelegenheiten	7
2.2.1 Stellenbesetzungsverfahren	7
2.2.2 Empfehlungen für die Personalangelegenheiten:	9
2.3 Stellenbewertungen	10
2.4 Organisationsangelegenheiten.....	10
2.5 Bauleitplanung.....	11
2.6 Teilnahme an politischen Gremien.....	11
2.7 Besondere Themen aus Verwaltung und Politik	12
2.7.1 Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten	12
2.7.2 AK Gesundheitsschutz & Springerkräfte.....	13
2.7.3 AK Haushaltskonsolidierung	14
2.7.4 Krippen-Ausbau und Kita Gebühren	14
2.7.5 Offene Kinder- und Jugendarbeit	15
2.7.6 Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention	15
2.7.7 Flüchtlinge	15
2.7.8 Beratungszentrum Henstedt-Ulzburg.....	16
2.8 weitere Aktivitäten	16
3 Beratungen	17
3.1 Externe Beratungen – Sonstiges Diagramme	18
3.2 Empfehlungen aus den externen Beratungsinhalten.....	18
3.3 Interne Beratungen Sonstiges Diagramm	19
3.4 Empfehlungen aus den internen Beratungsinhalten	20
4 Externe Veranstaltungen und Initiativen	21
4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	21
4.2 Geschlechtergerechter Arbeitsmarkt.....	21
4.2.1 „Frauen im Norden – ganz oben!“	21
4.2.2 Girls´ / Boys´ Day am 27.03.14	22
4.2.3 Beratungsstelle Frau & Beruf	22
4.2.4 Workshop Existenzgründung für Frauen	22
4.3 Selbstwertstärkung.....	23
4.4 Familie	23
4.5 Internationaler Frauentag am 8. März 2014	23
4.6 Frauen & Migration	24
4.7 Gesundheit	24
4.8 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen 2013/14	24
4.9 Kultur	25
4.10 Frauen und Ehrenamt.....	26

5	Netzwerk- und Zusammenarbeit / Mitwirkung an Initiativen	27
5.1	Innerhalb Henstedt-Ulzburgs	27
5.2	Kreis-, Landes-, Bundesebene	27
6	Öffentlichkeitsarbeit.....	28
6.1	Eigene Pressearbeit	28
6.2	Internet.....	28
6.3	Veröffentlichungen.....	28
7	Ausblick 2015.....	29
8	Anlagen	30

1 Arbeitsgrundlagen und Rahmenbedingungen

1.1 Gesetzliche und rechtliche Grundlagen

Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist auf Bundesebene verfassungsrechtlich in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes geregelt:

„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.“
(eigene Hervorhebung)

Ein Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgeschrieben:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Auf Landesebene ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein in Artikel 9 verankert:

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

In Schleswig-Holstein sind Gemeinden, Kreise und Ämter aufgrund der Veränderung des Kommunalverfassungsrechtes seit April 1990 verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Kommunen ab 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu beschäftigen. Die Gemeindeordnung (GO) für Schleswig-Holstein regelt das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten gegen Maßnahmen, die ihrer Ansicht nach gegen das Gleichstellungsgesetz (GstG) verstoßen, und die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch den Hauptausschuss.

Diese rechtlichen Grundlagen verdeutlichen, dass der Staat und die Gemeinde Henstedt-Ulzburg und damit die Verwaltungsleitung zur tatsächlichen Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet ist; die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Einhaltung der Gesetze hinzuwirken und Initiativen hierfür zu entwickeln.

1.2 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Meine Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte konzentriert sich gemäß des gesetzlichen Auftrags auf die Entwicklung von Maßnahmen und Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter. Dieser Arbeitsauftrag bezieht sich auf alle Lebensbereiche und –phasen von Frauen und Männern. Ziel ist, die traditionell geprägten Gesellschaftsstrukturen, die Frauen benachteiligen und auch Männer in die patriarchale Rolle drängen, nachhaltig zu verändern.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 10 Absatz 2 der Hauptsatzung Henstedt-Ulzburgs vom 08.04.2003 unter Berücksichtigung der Änderungen in den Nachtragssatzungen geregelt (Anlage 1).

Als Gleichstellungsbeauftragte nehme ich eine beratende Querschnittsfunktion wahr, ich berate die Bürgermeisterin / den Bürgermeister und die Verwaltungsleitung sowie das politische Ehrenamt in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten.

Ich kann an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen und empfehle Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit, z.B. Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Ehrenamtlichen der Freiwilligen Feuerwehr oder die Einführung der geschlechtergerechten Haushaltssteuerung (Gender Budgeting).

Inhaltlich-rechtliche Grundlage meiner Arbeit innerhalb der Verwaltung ist das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG). Danach bin ich beteiligt an fachlichen Angelegenheiten (§ 19 GstG), die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können, sowie an den personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten der Dienststelle (§ 20 GstG). Für die über 400 Mitarbeitenden inkl. Einrichtungen und Außenstellen biete ich eine Beratungsmöglichkeit an.

In der Arbeit im öffentlichen Bereich stehen die Beratung von hilfesuchenden Frauen und Männern aus Henstedt-Ulzburg, der Aufbau und die Pflege von Netzwerken und die Organisation von Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen, wie z.B. Beruflicher Wiedereinstieg, Vereinbarkeit Beruf & Familie, Brustkrebs-Prophylaxe u.a. im Vordergrund.

1.3 Frühzeitige Beteiligung

Als Gleichstellungsbeauftragte bin ich *frühzeitig* zu beteiligen, um am Willensbildungsprozess innerhalb der Verwaltung und in der Politik mitzuwirken, so dass meine Initiativen, Anregungen und Bedenken in den Entscheidungsprozess mit einfließen können. Es besteht das Recht zur Teilnahme an Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen innerhalb der Verwaltung, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben *können* (vgl. Hauptsatzung §10 Abs. 3; GstG §19 Abs. 2, §20 Abs. 2, §23 Abs. 1).

Ziel dieses Rechts ist es, frühzeitig auf eine mögliche Benachteiligung von Frauen hinweisen und diese nach Möglichkeit verhindern zu können.

1.4 Weisungsfreiheit

Zur Erfüllung meiner Aufgaben bin ich als Gleichstellungsbeauftragte unabhängig von Weisungen der Verwaltungsspitze und der Politik. Inhaltliche Priorisierungen und Themenauswahl erfolgen eigenverantwortlich.

Dienstaufsicht hat die Bürgermeisterin / der Bürgermeister.

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich das Recht, aber nicht die Pflicht, an den Sitzungen der Gremien teilzunehmen, auch im nicht-öffentlichen Teil. Ich habe ein Rederecht in den Gremien.

In Ausübung meiner Tätigkeit ist mir Einsicht in Akten und Unterlagen der Verwaltung zu gewähren, ich bin in meiner Funktion nicht an den Dienstweg gebunden.

Als Gleichstellungsbeauftragte betreibe ich eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.

1.5 Rahmenbedingungen (Ausstattung, Etat, Größe H-U, Anzahl Beschäftigte)

Die Gleichstellungsstelle ist seit meinem Eintritt mit 1 Vollzeitstelle (39 Stunden) besetzt. Bis zum Juli 2013 war der Bereich mit ½ Stelle Gleichstellungsbeauftragte (19,5 Stunden) und einer Verwaltungskraft (27 Stunden) ausgestattet.

Vor dem Hintergrund des früheren Stellenumfanges der Gleichstellungsstelle, der Querschnittfunktion der Gleichstellungsbeauftragten und der Fülle an Aufgaben und Tätigkeiten bewerte ich die personellen Ressourcen aktuell als knapp.

Meine Stelle wird mit für die Aufgaben zugewiesenen Haushaltsmitteln in Höhe von € 3.600,- pro Jahr unterstützt. Für Aus- und Fortbildung (€ 600,-), Reisekosten (€ 700,-), Fachliteratur (€ 400,-) und Leistungsentgelte für den Baubetriebshof stehen Gelder zur Verfügung.

1.6 Fortbildungen

Besonders zu Beginn meiner Tätigkeit habe ich an vielen Inhouse-Schulungen, Fortbildungen und Fachtagen teilgenommen:

- Gleichstellungsgesetz (13.08.13)
- Inhouse: Einführung in die Bauleitplanung (17.08.13)
- Inhouse: Haushaltsrecht (24.08.13)
- Genderfaire Leistungsbeurteilung (10.09.13)
- Inhouse: Kommunalrecht (28.09.13)
- Fachtag: Geschlechterreflektierte Perspektive beruflicher Orientierung (20.11.13)
- Fachtag: Familienplanung ist ein Menschenrecht (03.12.13)
- Inhouse: Allris (26.03.14)
- Inhouse: HÜL Haushaltsüberwachung (02.04.14)
- Fortbildung Gleichstellungsförderplan (04./05.06.14)
- Fortbildung Die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (11.09.14)

1.7 Erreichbarkeit

Die Gleichstellungsstelle ist während der Öffnungszeiten des Rathauses erreichbar, d.h. i.d.R. persönlich besetzt. Wenn dies aufgrund von Terminen nicht leistbar ist, so ist der Anrufbeantworter geschaltet und bei auswärtigen Terminen der Empfang informiert.

2 Interne Aufgaben und Tätigkeiten

2.1 Zusammenarbeit mit Verwaltungsleitung

In regelmäßigen Abständen führe ich Monatsgespräche mit dem Bürgermeister. In dringenden Angelegenheiten vereinbaren wir einen gesonderten Termin. Diese Gespräche dienen dem gegenseitigen Informationsaustausch.

An den täglich und wöchentlich stattfindenden Treffen der Fachbereichsleitungen mit dem Bürgermeister und an der jährlich stattfindenden Klausurtagung war ich bislang nicht beteiligt. Ich habe mehrfach meine Teilnahme angeregt und empfehle diese, um die gesetzlich verankerte frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Willensbildungsprozess zu gewährleisten und meinem gesetzlichen Auftrag gerecht werden zu können.

2.2 Personalangelegenheiten

Ich arbeite sehr eng mit der Personalabteilung zusammen, insgesamt bin ich in 2013/14 an folgenden Personalangelegenheiten beteiligt worden:

	2013 (ab 08)	2014
Einstellungen	36	66
Versetzungen	0	2
Unbefristete Weiterbeschäftigung	6	15
Befristete Weiterbeschäftigung	1	2
Umsetzung	6	22
Kündigung von Beschäftigte/r	4	7
Kündigung von Arbeitgeberin	3	1
Auflösungsvertrag	2	13
Ende AV wegen Rente / Einstweiliger Ruhestand	2	4
Ende AV wegen Ablauf Befristung	3	3
Beförderung	0	1
Höhergruppierung	8	11
Herabgruppierung	1	0
Arbeitszeitänderung	30	61
Wiederaufnahme der Beschäftigung ggf. nach vorzeitiger Beendigung der Elternzeit	8	0
Teilzeittätigkeit während der Elternzeit	3	1
Funktionsübertragung / Entbindungen	3	1
Sonstiges (Dienstzeitvereinbarung, Beurlaubung ohne Entgeltfortzahlung Teilzeitbeschäftigung, Anerkennung von Schwerbehinderung etc.)	14	13

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich im Berichtszeitraum hauptsächlich zu den Stellenbesetzungsverfahren, aber auch zu anderen Personalangelegenheiten Empfehlungen in Form von Stellungnahmen, Vermerken sowie in persönlichen Gesprächen abgegeben.

2.2.1 Stellenbesetzungsverfahren

Die Teilnahme und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren ist obligatorisch. Ich bin beteiligt an den Stellenausschreibungen (Erstellung des Aufgabenprofils, Entscheidung über interne / externe

Ausschreibung), an der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für die Vorstellungsgespräche, an der Erstellung des Fragenkatalogs und an den Bewerbungsgesprächen selbst.

Von 08/2013 bis 12/2014 habe ich an folgenden Stellenbesetzungsverfahren aktiv mitgewirkt oder an den Bewerbungsgesprächen teilgenommen:

- FB 3, SG 3.1 Allgemeine Ordnungsangelegenheiten, Verwaltungsfachangestellte (08/2013)
- FB 2, SG 2.3 Soziales, Verwaltungsfachangestellte (08/2013)
- FB 1, SG 1.1 Verwaltungsangestellte (09/2014)
- FB 4, SG 4.6 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft, Gebäudereinigungsmeister (09/2013)
- Auszubildende/r zum Verwaltungsfachangestellte/n – keine Einstellung mangels geeigneter Bewerbungen (10/2013)
- FB 4, SG 4.6 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft, Hausmeister (11/2013)
- FB 2, SG 2.2 Kinder und Jugend, Verwaltungsfachangestellter (12/2013)
- FB 2, SG 2.3 Soziales, Verwaltungsfachangestellte (12/2013)
- FB 3, SG 3.2 Bürgerservice, Verwaltungsfachangestellte (01/2014)
- FB 3, SG 3.2 Bürgerservice, Sachgebietsleiter (01/2014)
- FB 3, SG 3.3 Standesamt, Standesbeamtin (02/2014)
- FB 2, SG 2.2 Kita TSS, stellv. Leiterin (02/2014)
- Rechnungsprüferin (03/2014)
- Naturbad, Schwimm-Meister (04/2014)
- Wirtschaftsförderung (05/2014)
- FB 4, SG 4.6 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft, Sachgebietsleiter (05/2014)
- FB 1, SG 1.2 Personalwesen (07/2014)
- FB 4, SG 4.6 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft, Hausmeister für Einrichtungen (07/2014)
- FB 4, SG 4.6 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft, Reinigungskräfte für Einrichtungen (07/2014)
- FB 2, SG 2.1 Bildung und Freizeit, Sachgebietsleiterin/stellv. Fachbereichsleiterin (07/2014)
- FB 2, SG 2.1 Bildung und Freizeit, Verwaltungsfachangestellte (10/2014)
- FB 4, SG 4.5 Grünplanung und Umwelt, Verwaltungsfachangestellte (10/2014)
- Auswahl Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellte ab 2015 (11/2014)
- FB 4, SG 4.5 Grünplanung und Umwelt, Verwaltungsfachangestellter (11/2014)
- FB 4, SG 4.6 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft, Hausmeister für Einrichtungen (12/2014)
- FB 1, SG 1.4 Gemeindekasse, Verwaltungsfachangestellte (12/2014)
- Persönlicher Assistenz des Bürgermeisters (12/2014)
- Diverse Stellenausschreibungen im Kita-Bereich (intern & extern: 12/2013, 12/2014; intern: 08/2013, 02/2014, 06/2014)

Aus Kapazitätsgründen nehme ich an den Einstellungsgesprächen im Kita-Bereich nur teil, wenn es sich um eine Leitungsposition oder deren Stellvertretung handelt.

Inhaltliche Themen meiner Stellungnahmen zu den Stellenbesetzungsverfahren waren externe / interne Ausschreibungen, Berücksichtigung von Initiativbewerbungen, Möglichkeit auf Teilzeittätigkeit, positive Formulierungen in Ausschreibungstexten, Hinweis auf Familienfreundlichkeit in Ausschreibungstexten und Fortbildungsmöglichkeiten (siehe 2.2.2).

Die Fragenkataloge sind standardisiert, so dass alle Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Chancen haben. Als Gleichstellungsbeauftragte verweise ich auf Einhaltung der geschlechtergerechten

Sprache und ergänze Fragen, z.B. in Bezug auf soziale Kompetenzen, familienfreundliche Personalführung.

Die Stellenbesetzungen werden auf der Grundlage der Bestenauslese getroffen. Bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Kompetenz setze ich mich als Gleichstellungsbeauftragte bei Unterrepräsentanz an Frauen oder Männern in der jeweiligen Gehaltsstufe entsprechend für diese ein.

Vor diesem Hintergrund sehe ich die Einstellung von mehreren männlichen Verwaltungsfachangestellten im mittleren und gehobenen Dienst im Berichtszeitraum als sehr positiv.

Hervorzuheben ist ebenfalls die Durchführung eines extern begleiteten Assessment Centers für das Rechnungsprüfungsamt (RPA), das sich meines Erachtens durch das besondere, gleichwertige Anforderungsprofil von Fachkompetenz, analytischem und konzeptionellem Denken und Handeln, kommunikativer Kompetenz, Durchsetzungsvermögen und Teamfähigkeit auszeichnete. Außerdem wurde das Stellenprofil mit verschiedenen Methoden abgefragt (Vorstellung, schriftlich, Rollenspiel etc.)

Mit Einstellung der Rechnungsprüferin konnte die Unterrepräsentanz von Frauen im Leitungsbereich (Fachbereichsleitungen inkl. der Stabsstelle Wirtschaftsförderung und weisungsunabhängigen Positionen (RPA und GB)), verringert werden, obwohl Frauen im Vergleich in dieser Eingruppierung / Besoldung überrepräsentiert sind.

2.2.2 Empfehlungen für die Personalangelegenheiten:

Ich empfehle, zukünftig ein extern begleitetes Assessment Center für alle Stellenbesetzungsverfahren im Leitungsbereich einzuführen, für Fachbereichsleitungen inkl. der Stabsstellen und weisungsunabhängigen Positionen (RPA und GB).

Ich empfehle bereits heute ein gezieltes Personalmanagement mit Förderung von Frauen für den Führungsbereich auf Fachbereichsebene/Stabsstelle. Es ist wünschenswert, entsprechende Ziele mit konkreten Maßnahmen in den 2017 zu überarbeitenden Gleichstellungsförderplan aufzunehmen.

Den Grundsatz „intern vor extern“ gilt es zu überdenken. *Externe* Stellenausschreibungen, ggf. gleichzeitig interne, halte ich im Leitungsbereich inkl. der Stabsstelle Wirtschaftsförderung und der weisungsunabhängigen Positionen (RPA und GB) für sinnvoll und erforderlich.

Bei Vorliegen nur *einer* internen Bewerbung, sollte im Leitungsbereich (SGL und FBL) auf ein Bewerbungsgespräch nicht verzichtet werden, um die Eignung gemeinsam mit dem Auswahlgremium zu überprüfen und nötigenfalls eine externe Stellenausschreibung einzuleiten.

Bei Berücksichtigung von Initiativbewerbungen sind meines Erachtens einheitliche, transparente Regelungen für interne und externe Ausschreibungen notwendig. Im Sinne der Bestenauslese empfehle ich die Berücksichtigung von Initiativbewerbungen nur in Kombination mit externen Ausschreibungen.

Ich empfehle grundsätzlich Stellenausschreibung *mit* Möglichkeit auf Teilzeit einzuführen – auch *und besonders* im Führungsbereich. Dies bietet besonders Frauen, aber auch Männern, die den Wunsch oder die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit haben, Chancengerechtigkeit im Auswahlverfahren.

In Bezug auf den Kita-Bereich empfehle ich externe und interne Ausschreibungen gleichzeitig. Im Sinne der Bestenauslese halte ich die Beschränkung auf interne Ausschreibungen und Initiativbewerbungen für nicht ausreichend. Externe Ausschreibungen sprechen auch Erzieherinnen und Erzieher an, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden.

Um die Modernität und Attraktivität der Arbeitgeberin vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels besonders herauszustellen, empfehle ich positive Formulierungen in den Ausschreibungstexten:

- Statt „Der Einsatz von zwei Teilzeitkräften ist nicht ausgeschlossen.“ Alternativ „Die Stelle ist grundsätzlich teilbar.“ Oder zumindest „Die Stelle kann in Teilzeit besetzt werden.“
- Statt „Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.“ Alternativ „Wir begrüßen Bewerbungen von qualifizierten Frauen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung werden diese im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.“
- Statt „Auch Schwerbehinderte und Behinderte mit einer Gleichstellung werden gebeten, sich zu bewerben.“ Alternativ „Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber und ihnen gleichgestellte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“
- Und „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“

2.3 Stellenbewertungen

Im Berichtszeitraum wurden drei Stellenbewertungen durchgeführt, eine führte zu einer Höhergruppierung.

Stellenbewertungen werden von dem externen Service KUBUS durchgeführt. Mit dem jeweiligen Bewertungsergebnis befasste sich bisher die *interne* Bewertungskommission, um das Ergebnis von KUBUS zu überprüfen – ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Erst nach der dann folgenden Zustimmung durch die 1. stellvertr. Bürgermeisterin erhielt ich als Gleichstellungsbeauftragte die Bewertungsergebnisse zur Kenntnis und Stellungnahme.

Auf meine Anfrage im Juni 2014 stellte das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung in Abstimmung mit dem Innenministerium klar, dass ich als Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig am Willensbildungsprozess zu beteiligen bin, dass meine Argumente, Anregungen und Bedenken in den Entscheidungsprozess der internen Stellenbewertungskommission miteinfließen können.

Das Verfahren wurde umgehend von der Verwaltungsleitung geändert. Ich werde zukünftig an der Stellenbewertungskommission teilnehmen können.

Bisher fanden noch keine weiteren Stellenbewertungen statt.

2.4 Organisationsangelegenheiten

Als Gleichstellungsbeauftragte bin ich an Stellenplänen, Organisationsveränderungen, Geschäfts- und Verteilungsplänen der Verwaltung u. ä. beteiligt. Aufgabe ist, eine Gleichstellungsrelevanz zu prüfen und Nachteilen für Frauen entgegenzuwirken.

Von 08/2013 bis 12/2014 war ich in folgende Verfahren eingebunden:

- Einführung der elektronischen Belegarchivierung mit CIP-Archiv ab dem Haushaltsjahr 2014 (01/2014)
- Geschäfts- und Dienstverteilungsplan für FB 4, SG 4.6 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft (01/2014)
- Geschäfts- und Dienstverteilungsplan für FB 3, SG 3.2 Bürgerservice (05/2014)
- Urlaubsregelungen für Beamtinnen und Beamte (04/2014)
- Organisation des Rechnungsprüfungsamtes (07/2014)
- Geschäfts- und Dienstverteilungsplan für FB 3, SG 3.3 Standesamt (06/2014)
- Geschäfts- und Dienstverteilungsplan für die Stabsstelle Wirtschaftsförderung (07/2014)
- Geschäfts- und Dienstverteilungsplan für FB 3, SG 3.2 Bürgerservice (10/2014)
- Prüfung „Bürgerfreundliche Öffnungszeiten im Rathaus einführen“ (10/2014)
- Änderung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit (10/2014)

- Änderung des Geschäfts- und Dienstverteilungsplanes für das Vorzimmer/Neubildung einer Stelle „persönliche/r Assistent/in des Bürgermeisters“ (10/2014)
- Anmietung von Räumlichkeiten im Zwischenbau zum CCU (10/2014)
- Personalbedarf zur Betreuung von Asylbewerbern, hier: Organisationsuntersuchung, Personalbemessung und überschlägige Stellenbewertung (11/2014)
- Organisation im FB 2, SG 2.2 Kinder und Jugend (12/2014)
- Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 (Unfallverhütungsvorschrift), Festsetzung der Betreuungszeiten für 2015 (12/2015)

Meine internen Stellungnahmen und Vermerke bezogen sich im Berichtszeitraum u.a. auf die Einhaltung der geschlechtergerechten Sprache, besonders in Broschüren und Informationsmaterial der Gemeinde Henstedt-Ulzburg, auf Einschätzungen zum Personalbedarf, auf strukturelle Veränderungen der Verwaltungsgliederung, auf Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Arbeitsschutz, besonders im Kita-Bereich, und auf barrierefreie Zugänge zum Zwischenbau im CCU.

2.5 Bauleitplanung

Ein Schwerpunkt meiner Vorgängerin war die Bauleitplanung. Vor diesem Hintergrund ist eine frühzeitige Beteiligung in diesem Bereich eine bereits gewachsene Struktur.

Im Berichtszeitraum (05/2014) habe ich zum B-Plan 96 „Hofstelle Schacht“ eine Stellungnahme abgegeben, familienfreundliche Wegeketten zu berücksichtigen. Derzeitige politische Entwicklungen sehen eine neue Kindertagesstätte im Wohngebiet vor, was sehr zu begrüßen ist.

Auch an der Planung der Außenanlagen vom Mittelbau CCU bin ich beteiligt. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Beleuchtungssituation im Durchgang zwischen Rathaus und Zwischenbau. Hier befindet sich eine nicht einsehbare „tote Ecke“ durch die besondere Architektur des Rathauses. Auch wird auf meine Empfehlung hin eine Lichtmessung des Außengeländes durchgeführt, um eine durchgehende Beleuchtung sicherzustellen.

Zum B-Plan 35 „Südliche Schulstraße“ habe ich mich ausführlich in den Fachausschuss 2013/14 eingebracht. Meine Empfehlung war und ist, die Prioritäten auf 1. den Kita-Ausbau, 2. Seniorengerechtes Wohnen und 3. sozial geförderten Wohnraum zu legen und erst 4. auf die erhöhte Anzahl der Stellplätze. Der weitere Ausbau an Krippen- und Kitaplätzen fördert den frühzeitigen beruflichen (Wieder-) Einstieg von Frauen und unterstützt Eltern, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Die Schaffung seniorengerechter Wohnformen ist vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels notwendig. Sozial geförderter Wohnraum unterstützt besonders Familien mit geringerem Einkommen, alleinstehende Seniorinnen und Alleinerziehende. Eine Stellplatzerhöhung betrachte ich auch vor dem Hintergrund des Verkehrsstrukturgutachtens mit Sorge.

2.6 Teilnahme an politischen Gremien

Zu Beginn meiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte habe ich mich in den Fraktionen vorgestellt und mich über aktuelle gleichstellungspolitische Themen ausgetauscht (WHU: 13.11.13, BFB: 04.12.13, SPD: 11.12.13, CDU: 12.02.14). Ich pflege den Kontakt zu den Parteien und Wählergemeinschaften, aus Ressourcengründen in letzter Zeit nur telefonisch und in den politischen Gremien. Auch das politische Ehrenamt wendet sich in Fragen der Gleichstellung oder Einzelfragen an mich. Die fraktionsinternen Gespräche möchte ich zukünftig wieder aufleben lassen.

Die Begleitung der politischen Gremien der Gemeindeverwaltung stellt einen großen Arbeitsschwerpunkt dar. Ich nehme regelmäßig an den Sitzungen der Gemeindevertretung sowie thematisch bezogen an Sitzungen der Ausschüsse teil. Dabei nehme ich meine beratende Funktion in Angelegenheiten der Gleichstellung sowohl mündlich als auch schriftlich wahr.

Insgesamt werden von mir alle Vorlagen der Verwaltung sowie des politischen Ehrenamtes auf Konsequenzen für Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde Henstedt-Ulzburg sowie für Beschäftigte der Verwaltung geprüft. Dabei erfahren einige Themenfelder aufgrund der zeitlichen Ressource eine prioritäre Behandlung (siehe 2.7).

	2013	2014
Gemeindevertretung (2013: 3x; 2014: 3x)	20.08.13, 17.09.13, 17.12.13	17.06.14, 16.09.14, 18.11.14
Hauptausschuss (2013: 2x; 2014: 5x)	13.08.13, 10.12.13	11.02.14, 13.05.14, 10.06.14, 09.09.14, 11.11.14
Finanz- und Wirtschaftsausschuss (2013: 1x; 2014: 3x)	19.08.13	17.02.14, 15.09.14, 17.11.14
Umwelt- und Planungsausschuss (2013: 3x; 2014: 5x)	12.08.13, 30.09.13, 11.11.13	13.01.14, 24.02.14, 23.06.14, 22.09.14, 03.11.14
Kinder- und Jugendausschuss (2013: 5x; 2014: 10x)	26.08.13, 03.09.13, 04.11.13, 25.11.13, 12.12.13	19.02.14, 10.03.14, 07.04.14, 15.05.14, 02.06.14, 23.06.14, 08.09.14, 08.10.14, 10.11.14, 01.12.14
Sozial-, Senioren- und Gleichstellungsausschuss (2013: 3x; 2014: 5x)	29.08.13, 31.10.13, 28.11.13	27.02.14, 12.05.14, 30.06.14, 04.09.14, 20.11.14
Kultur- und Sportausschuss (2013: 1x; 2014: 1x)	27.08.13	02.09.14
Feuerwehrausschuss (2013: 1x)	28.08.13	

Neben meiner Tätigkeit in der Gemeindevertretung und den Ausschüssen bin ich als Gleichstellungsbeauftragte im Polizeirat beratend vertreten (07.05.2014) und habe mich in der Kinder- und Jugendvertretung vorgestellt (13.01.2014).

2.7 Besondere Themen aus Verwaltung und Politik

Bei einigen Themen habe ich mich in 2013/14 besonders für Geschlechtergerechtigkeit engagiert. Diese Themen wurden angeschoben von Seiten der Verwaltung (z.B. Aktionsplan Inklusion, AK Gesundheitsschutz), auf politische Initiative hin (AK Willkommenskultur), von externen Trägern (Beratungszentrum Henstedt-Ulzburg) oder durch meinen persönlichen Schwerpunkt (Notfallbetreuung).

2.7.1 Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie halte ich als Gleichstellungsbeauftragte für grundlegend, damit sich Frauen *für* Kinder entscheiden können, ihnen ein früher beruflicher Wiedereinstieg ermöglicht wird und um zusätzlich mit attraktiven Arbeitsbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeberin zu erhöhen. Mit flexiblen Arbeitszeitregelungen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bereits, familiäre Verpflichtungen mit beruflichen Anforderungen besser verbinden zu können.

Eine weitere wichtige Möglichkeit ist die „Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Ehrenamtlichen der Freiwilligen Feuerwehr“, die zunächst bis März 2015 befristet wurde (siehe Anlage 2).

Die Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Verwaltung und besonders in der Freiwilligen Feuerwehr war aufwendig und zeitintensiv. Wie die Erfahrungen in anderen Kommunen und Betrieben zeigen, braucht das Angebot Zeit, um von den Beschäftigten und Ehrenamtlichen in Anspruch genommen zu werden.

Inzwischen ist sowohl das familienfreundliche Logo als auch der Begleittext auf der Homepage der Gemeinde eingestellt und auf allen Ausschreibungstexten erwähnt. Des Weiteren wird im Anschluss an alle Bewerbungsgespräche nach der Einschätzung zur Notfallbetreuung gefragt. Diese Daten bieten neben den Betreuungsfällen und der Einschätzung der Nutzerinnen und Nutzer Grundlage für die Evaluation.

„Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können, ist ein wichtiges Anliegen der Gemeinde Henstedt-Ulzburg. Mit flexiblen Arbeitszeitregelungen und einer arbeitgeberfinanzierten Notfallbetreuung unterstützt die Gemeinde Henstedt-Ulzburg ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“



Ich empfehle, mit unseren familienfreundlichen Arbeitsbedingungen noch offensiver Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben (z.B. Logo auf der Startseite der Homepage) und den Veränderungsprozess verwaltungs- und einrichtungsintern positiv zu begleiten.

2.7.2 AK Gesundheitsschutz & Springerkräfte

90% der Beschäftigten in den Kindertagesstätten sind Frauen. Unsere Beschäftigten sind an ihrem Arbeitsplatz in der Kindertagesstätte besonderen psychischen und psychosozialen Beanspruchungen und Belastungen ausgesetzt: chronischer Zeitdruck, ständige Hektik, ständige Unterbrechungen, Dauerpräsenz, zunehmende Anzahl von Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten, problembelastete Gespräche.

Mit den Änderungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) traten 2009 tarifvertragliche Regelung für die betriebliche Gesundheitsförderung mit einem individuellen Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft. Auf die im TVöD dazu vorgesehene betriebliche Kommission wurde aus Kapazitätsgründen verzichtet; stattdessen haben sich 2013 die Arbeitgeberin, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte auf die Bildung des Arbeitskreises „Gesundheitsschutz / Gesundheitsförderung in der Kindertagesstätte“ verständigt. Im Herbst 2013 habe ich die Moderation des AK von meiner Vorgängerin übernommen.

Ziel des AK Gesundheitsschutz war es, die besonderen psychischen und psychosozialen Belastungen in Handlungsfelder zu strukturieren (räumliche Ausstattung, personelle Ausstattung, Lärm, Anerkennung und Förderung, Arbeitsorganisation, Kommunikation) und Maßnahmen zur Verbesserung zu entwickeln.

Als wichtigste handlungsfeldübergreifende Maßnahmen empfahl der Arbeitskreis:

- Schaffung zeitlicher Ressourcen für Leitungen und Fachkräfte
- eine Springerkraft je Einrichtung
- vollständige Freistellung der Leitung ab 5 Gruppen
- Einrichtungsteilung (max. 6 Kiga- und 1 Krippengruppen pro Leitung/Einrichtung/Team)
- Festlegung maximaler Kinderanzahl pro Gruppe
- Einrichtung einer fachlichen und vertraulichen Beratungsstelle für die Beschäftigten durch einen externen Dienstleister

In nächster Zeit werden die Arbeitsbedingungen der jeweiligen Einrichtungen erfasst. In Zusammenarbeit mit der beauftragten Fachkraft für Arbeitssicherheit und unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Arbeitskreises werden dann die individuellen Gefährdungsbeurteilungen erstellt.

In den Ausschüssen 2013/14 habe ich mich mehrfach zum Thema „Springerkräfte“ bzw. AK Gesundheitsschutz geäußert. Die nun bewilligten drei zusätzlichen Springerkräfte werden dazu beitragen, eine ausgezeichnete Betreuungsqualität für die Kinder zu sichern, im Fachkräftewettbewerb Bestand zu haben und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen zu schaffen. Sie sind ein guter Anfang. Inwieweit diese zusätzlichen Kräfte die nicht in den Schlüssel eingerechneten Personalausfälle durch Urlaub, Fortbildung und Krankheit komplett auffangen können, werden die Erfahrungen zeigen.

2.7.3 AK Haushaltskonsolidierung

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich an den Sitzungen des AK Haushaltskonsolidierung teilgenommen, einem extern moderierten Arbeitskreis bestehend aus Mitgliedern aller Fraktionen und der Verwaltung. Als Möglichkeiten zur Haushaltskonsolidierung wurden neben der Reduzierung der Ausgaben (z.B. durch kommunale Zusammenarbeit), die Erhöhung vorhandener Einnahmen (z.B. durch Gebühren, Steuern), die Realisierung neuer Einnahmequellen (z.B. durch Fördergelder) und besonders strukturelle Veränderungen (z.B. durch Einführung der Doppik) erarbeitet.

In den Sitzungen habe ich mich speziell dort eingebracht, wo aus Gleichstellungssicht Benachteiligungen speziell für Frauen bestehen, wie z.B. bei Gebührenerhöhungen im Kitabereich (siehe 2.7.4) oder bei Kürzungen der Zuschüsse für Beratungseinrichtungen.

Außerdem habe ich als strukturelle Veränderung die Einführung der geschlechtergerechten Haushaltssteuerung, das „Gender Budgeting“, empfohlen, denn Einnahmen und Ausgaben wirken sich unterschiedlich auf Frauen und Männer aus. Die geschlechtergerechte Haushaltssteuerung verbessert die Transparenz der öffentlichen Haushalte und der Mittelvergabe, ermöglicht einen effektiveren und effizienteren Einsatz der Mittel und verbessert die Steuerungsmöglichkeiten der Kommune.

Der AK Haushaltskonsolidierung empfiehlt in seinem einstimmig angenommenen Abschlussbericht als strukturelle Veränderung, sich mit der Einführung der geschlechtergerechten Haushaltssteuerung, dem „Gender Budgeting“, zu befassen.

In den folgenden Ausschüssen und der Gemeindevertretung habe ich die Einführung der geschlechtergerechten Haushaltssteuerung im Zusammenhang mit der Einführung der Doppik empfohlen, um Synergien zu nutzen. Denn sowohl der Doppik als auch der geschlechtergerechten Haushaltssteuerung liegen ähnliche Ziele zugrunde, wie verbesserte Transparenz von Mittelverwendung, ziel- und wirkungsorientierte Steuerung der Ein- und Ausgaben sowie verbesserte Steuerungsmöglichkeiten der Kommune. Außerdem können die technischen Grundlagen der Doppik ebenso für die geschlechtergerechte Haushaltssteuerung genutzt werden.

2.7.4 Krippen-Ausbau und Kita Gebühren

Um den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr zu erfüllen, hat die Gemeinde in 2013/14 besonders im Krippen-Ausbau große Anstrengungen unternommen. Die vom Kreis vorgegebene Betreuungsquote von 41% erfüllt Henstedt-Ulzburg mit momentan ca. 37% trotzdem nicht. Erst mit der sich durch Ausschreibung, externe Trägersuche und Betriebsübergang sehr verzögernden Eröffnung der Krippe Beckersberg wird die Betreuungsquote auf ca. 41% ansteigen.

Der Kreis geht bereits in seinem Kita-Bedarfsplan von 2013 für Henstedt-Ulzburg davon aus,

„dass die tatsächlich notwendige U3-Betreuungsquote bis 2013 auf 50 % ansteigt.“
(Kita-Bedarfsplan, 2013, Seite 22)

Auch die Fortschreibung des Kita-Bedarfsplan 2014 nennt 50% als angestrebte Betreuungsquote für U3 Kinder in Henstedt-Ulzburg.

Vor diesem Hintergrund empfehle ich aus Gleichstellungssicht, aber genauso aus wirtschaftlichen Überlegungen heraus, den Kita- und Krippenausbau durch externe Träger weiterhin verstärkt voranzubringen.

Des Weiteren habe ich mich in den Gremien in 2013/14 gegen eine Erhöhung der Hort- und Kitaplatz-Gebühren, und besonders der Krippenplatzgebühren ausgesprochen. Ich empfehle, die erfolgreiche Entwicklung der U3-Betreuung nicht mit einer Gebührenerhöhung zu konterkarieren. Besonders Frauen können nur gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen und frühzeitig wieder in den Beruf einsteigen, wenn die Kinderbetreuung nicht nur gesichert sondern für Eltern auch „lohnenswert“ ist. Außerdem kann die heutige Wirtschaft auf die Potentiale von Frauen nicht weiter verzichten.

2.7.5 Offene Kinder- und Jugendarbeit

An der bereits länger andauernden Diskussion zur Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) der Gemeinde war ich seit Beginn meiner Tätigkeit beteiligt. Bei dem im April 2014 beschlossenen Betriebsübergang der OKJA an einen freien Träger habe ich als Gleichstellungsbeauftragte den Schwerpunkt auf das Wohl der Beschäftigten gelegt. Auch wenn eine Weiterbeschäftigung mit Besitzstandswahrung für zwei Jahre eine sehr kulante Regelung der Arbeitgeberin ist, so bedeutet eine Arbeitsplatzänderung, z.B. in dem Kita-Bereich, Gehaltseinbußen.

Das Bewerbungsverfahren der freien Träger und die Entscheidung für den Träger „In Via“ habe ich begleitet. Inzwischen besteht eine sehr gute Zusammenarbeit mit den neuen Betreuerinnen und Betreuern, wie z.B. beim Videoclip/Handywettbewerb für Jugendliche zum Thema „sexting“ (siehe 6.1).

2.7.6 Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich mich an der Erstellung eines Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Henstedt-Ulzburg aktiv beteiligt: beginnend mit der Auftaktveranstaltung im November 2013, dann als Mitglied der Steuerungsgruppe in Zusammenarbeit mit dem begleitenden Trägerverbund von der VHS, dem Rauhen Haus und der Lebenshilfe, bis hin zur eigenen Teilnahme an den drei Treffen im Workshop „Barrierefreiheit, Mobilität und Wohnen“, Gruppe Gesundheitswesen (07.10.14, 05.11.14, 14.01.2015). Mein Hauptaugenmerk lag auf dem Thema „Gewalt an Frauen mit Behinderungen“.

2.7.7 Flüchtlinge

Der hohe Zustrom an Flüchtlingen beschäftigt Politik und Verwaltung. Ich war und bin beteiligt an dem Prozess zur Unterbringung und Betreuung von Asylsuchenden und habe mich auch in den politischen Gremien dazu eingebracht. An dem politisch initiierten AK Willkommenskultur habe ich insbesondere zu Beginn teilgenommen und zwischen Verwaltung und Ehrenamtlichen vermittelt.

Das AK Willkommensteam leistet eine hervorragende ehrenamtliche Begleitung von Flüchtlingen. Angesichts der zunehmenden Zahlen von Asylsuchenden könnte das Ehrenamt an seine Grenzen stoßen. Um eine regelmäßige fachliche Anbindung zu sichern, Fortbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche anzubieten und eine fachspezifische Asylverfahrensberatung sicherzustellen, empfehle ich die Migrationsberatung entsprechend mit weiteren Ressourcen auszustatten.

Im Herbst 2014 habe ich zusammen mit muslimischen Frauen, mit der Migrationsberatung und mit der Kreuzkirche ein Interkulturelles Frauenfrühstück initiiert, das sich regelmäßig mit 20-30 Frauen im Bürgerhaus trifft (siehe 4.6).

Mein besonderes Augenmerk liegt außerdem auf den Unterbringungsstandards. So konnten insbesondere für alleinreisende Flüchtlingsfrauen sehr gute Wohnmöglichkeiten gefunden werden.

Ich begrüße ausdrücklich die dezentrale Unterbringung in kleinen Wohneinheiten in allen Gemeindeteilen Henstedt-Ulzburgs. Dies ermöglicht eine nachhaltige Integrationschance für Flüchtlinge und Asylsuchende. Die Einhaltung von Unterbringungsstandards wird meines Erachtens auch zukünftig entscheidend sein, um die Bildung von sozialen Brennpunkten und damit Folgekosten zu vermeiden.

2.7.8 Beratungszentrum Henstedt-Ulzburg

Als Gleichstellungsbeauftragte und Mitglied der Sozialen AG habe ich mich ab Frühjahr 2014 für die Entwicklung eines Beratungszentrums in Henstedt-Ulzburg in Netzwerktreffen, in Gesprächen innerhalb der Verwaltung und in den Ausschüssen eingesetzt.

Der Kreis wird die Beratungs- und Unterstützungsangebote des Kreisjugendamtes ab Frühjahr 2015 im Zwischenbau des CCU anbieten und hat durch die Bereitstellung eines gemeinsamen Frontoffice die Möglichkeit geschaffen, Angebote der freien sozialen Beratungsträger in einem regionalen Beratungszentrum in Henstedt-Ulzburg unter einem Dach zusammenzufassen. Die Therapiehilfe e.V., die den Zuschlag für die Erziehungsberatung und die Bereitstellung des Frontoffice erhalten hat, das SOS Kinderdorf e.V. als Sozialraumträger und die ATS werden ebenfalls Räumlichkeiten im Zwischenbau des CCU anmieten. Durch den gemeindlichen Mietzuschuss wird der Multiberatungsraum ermöglicht.

Die Bündelung sozialer Angebote zentral im Ort befürworte ich aus Gleichstellungssicht sehr. Der Multiberatungsraum kann von verschiedenen Beratungseinrichtungen und Angeboten zu unterschiedlichen Zeiten genutzt werden, z.B. Frauenfachberatungsstelle, Frau & Beruf, ehrenamtliche Beratungsangebote.

2.8 weitere Aktivitäten

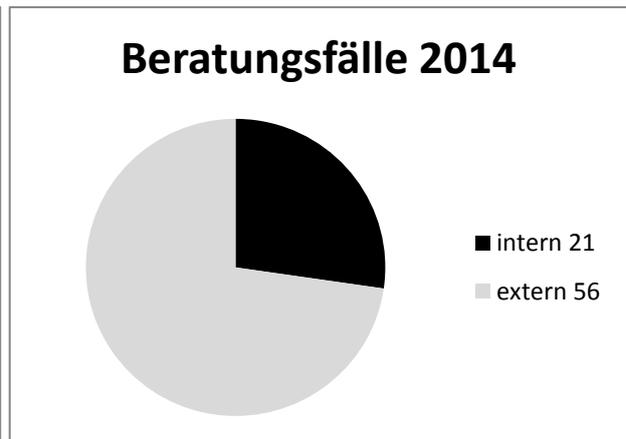
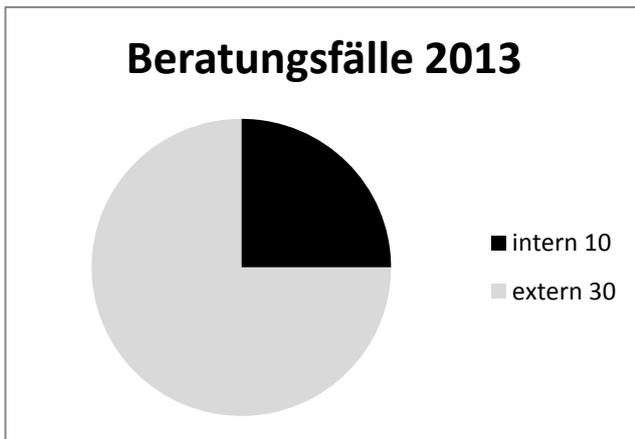
Am 14.08.13 habe ich mich beim Personalrat vorgestellt. Die Zusammenarbeit erfolgt fall- und themenbezogen. Auf den Personalversammlungen (29.10.13, 04.11.14) habe ich die Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Ergebnisse des AK Gesundheitsschutzes vorgestellt.

In Bezug auf die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten und die Mitbestimmungsrechte des Personalrates konnte ich 12/2014 verdeutlichen, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Verwaltung am Willensbildungsprozess bis zur Entscheidung hin mitwirkt und deswegen frühzeitig zu beteiligen ist. Der Personalrat als Vertretung der Beschäftigten hingegen kann nach der Entscheidung des Bürgermeisters dieser dann zustimmen oder sie ablehnen.

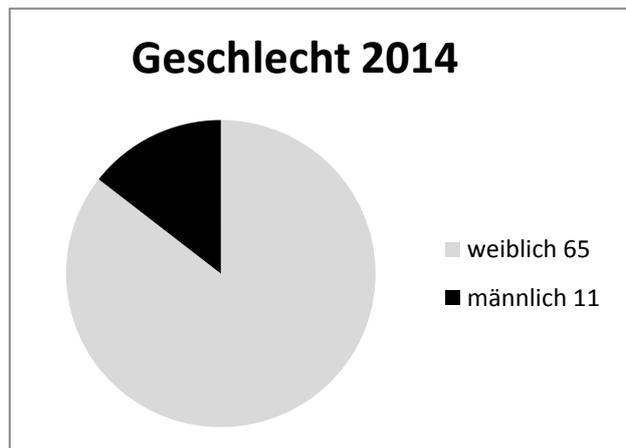
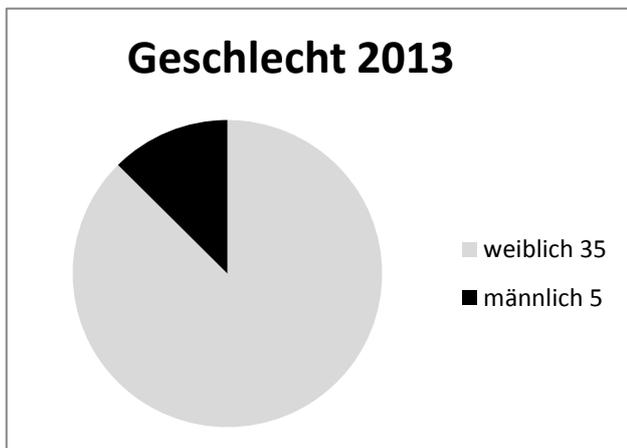
3 Beratungen

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, Beratungen für Frauen und Männer aus Henstedt-Ulzburg und für Beschäftigte der Gemeinde Henstedt-Ulzburg anzubieten. Die Beratungsinhalte geben Aufschluss über die aktuellen Problemlagen, mit denen Frauen und Männer belastet sind, und den daraus resultierenden Nachteilen. Für Politik wie Verwaltung lassen sich aus den Beratungsinhalten Handlungsempfehlungen ableiten.

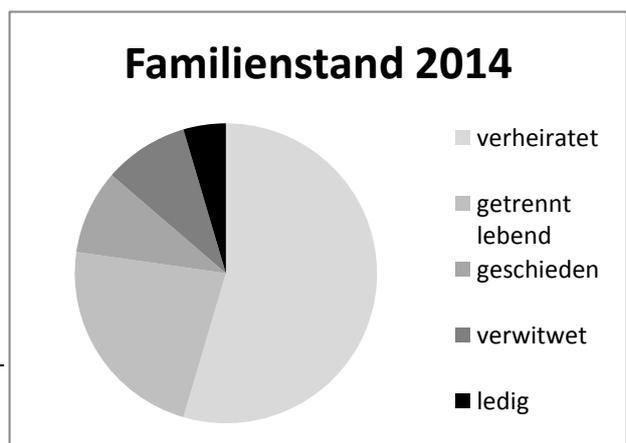
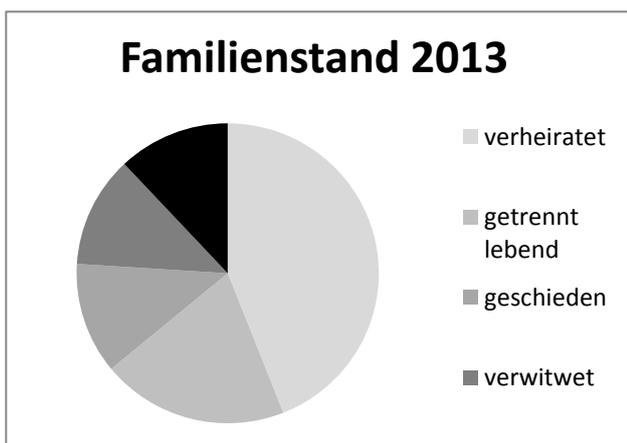
In 2013 haben sich 40 Personen an mich gewandt, in 8 Fällen wurden Mehrfachgespräche geführt, insgesamt waren es 51 Gespräche. Die interne – externe Verteilung ist $\frac{3}{4}$ zu $\frac{1}{4}$. In 2014 haben sich 77 Personen an mich gewandt, in 11 Fällen wurden Mehrfachgespräche geführt, insgesamt waren es 94 Gespräche. Die interne – externe Verteilung ist vergleichbar mit dem Vorjahr, ca. $\frac{3}{4}$ zu $\frac{1}{4}$.



Die Geschlechterverteilung bei den Beratungen ist $\frac{7}{8}$ weiblich zu $\frac{1}{8}$ männlich in 2013 und $\frac{6}{7}$ weiblich zu $\frac{1}{7}$ männlich in 2014:



Der Familienstand verteilt sich differenziert nach Beratungsjahr wie folgt. Da nicht in allen Fällen der Familienstand erfasst wurde, werden nur Anteile dargestellt:



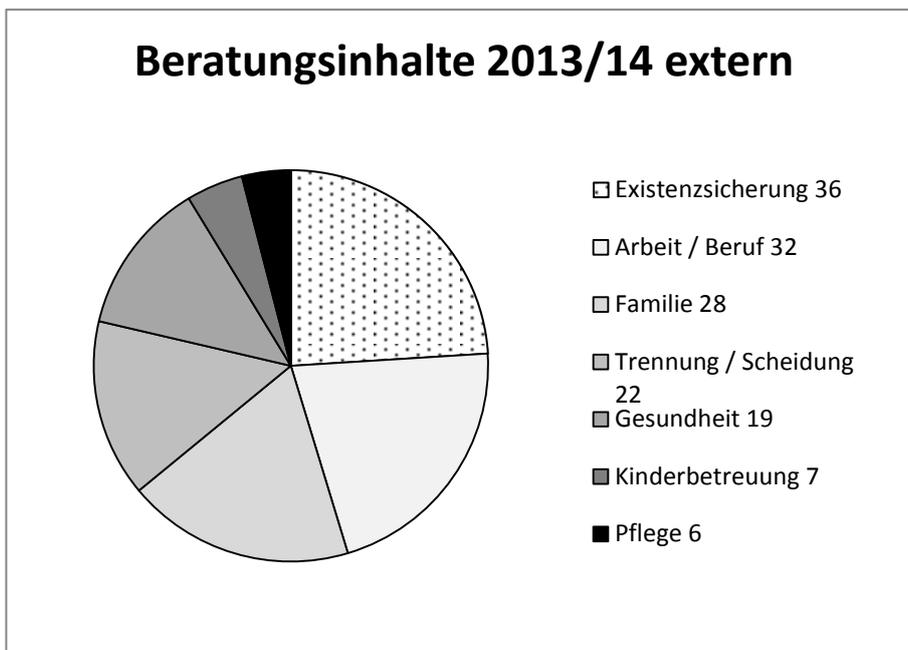
Migrationshintergrund hatten in 2013 mindestens 3 Personen, in 2014 mindestens 10. Die Kategorie „mit Migrationshintergrund“ wird in die Statistik ab 2015 aufgenommen, um zukünftig valide Zahlen zu erhalten.

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Daten sind die Beratungsinhalte der Jahre 2013 und 2014 zusammengefasst, um die Aussagefähigkeit zu verbessern.

3.1 Externe Beratungen – Sonstiges Diagramme

Inhaltlich standen in 2013/2014 in den externen Beratungen die *Existenzsicherung*, der *berufliche (Wieder-) Einstieg*, *familiäre Themen* und *Trennung / Scheidung* im Vordergrund:

- Existenzsicherung: Sozialhilfe nach SGB XII, Arbeitslosengeld II, Wohngeld, Wohnungssuche / -not, Probleme mit dem Sozialamt und Schulden
- Arbeit / Beruf: Beruflicher (Wieder-) Einstieg, Jobsuche, Bewerbungen, Umschulung, Weiterbildung, Probleme am Arbeitsplatz, Existenzgründung und arbeitsrechtliche Fragen
- Familie: Erziehungsfragen, familiäre Konflikte, häusliche Gewalt (auch Stalking), Familienleistungen, Geburt, Mutterschutz
- Trennung / Scheidung: Trennung, Unterhalt, Wohnungssuche / -not, Scheidung



Aber auch die Themen *Gesundheit* (psychische Probleme / Depression, (Schwer-) Behinderung, Trauer und Krebserkrankung), *Kinderbetreuung* (Suche nach Betreuungsplatz, Vergabe des Betreuungsplatzes, Notfallbetreuung, bedarfsgerechtes Angebot) und *Pflege* (Beratungsangebote, häusliche Pflege, Suche nach Pflegeplatz, Patientenverfügung) wurden besprochen.

3.2 Empfehlungen aus den externen Beratungsinhalten

Vor dem Hintergrund der Beratungsinhalte 2013 / 2014 wird der große Bedarf an den in Henstedt-Ulzburg vorhandenen bzw. sich im nahen Umkreis befindlichen Beratungseinrichtungen deutlich. Ich verweise regelmäßig an die Sozialberatung, die Beratungsstelle Frau & Beruf, die Erziehungs- und Lebensberatung, den Frauentreffpunkt und die Wohnungsnotlagenberatung in Kaltenkirchen, die Sozialstation des DRK und an die Migrationsberatung. Das nun entstehende Beratungszentrum im Zwischenbau des CCU mit dem gemeindlich finanzierten Multiberatungsraum befürworte ich sehr.

Trotzdem sehe ich aus Gleichstellungssicht für Henstedt-Ulzburg besonderen Handlungsbedarf im sozialen Wohnungsbau. Besonders Alleinerziehende, aber auch Seniorinnen und Senioren sowie junge Familien benötigen bezahlbaren Wohnraum. Dies zeigt sich auch an den Beratungsinhalten. Hier empfehle ich eine gezielte politische Steuerung für sozialen Wohnraum, ggf. mehrgeschossig, der gemeindebildlich verträglich ist.

Hervorzuheben ist außerdem, dass in 6 Beratungsfällen häusliche Gewalt und Stalking thematisiert wurden, hier informierte ich u.a. über das Gewaltschutzgesetz, die polizeirechtliche Möglichkeit der Wegweisung und auch über das Frauenhaus Norderstedt. Häusliche Gewalt betrifft alle sozialen Schichten. Auch wenn wir in Henstedt-Ulzburg vergleichsweise wenig Kriminalität haben, so empfehle ich, die Öffentlichkeitsarbeit und Prävention zum Gewaltschutz weiterhin zu unterstützen und als öffentliche Arbeitgeberin auch in Zukunft eine Vorbildfunktion einzunehmen.

Im Vergleich zu den Beratungsinhalten der Vorjahre hat der berufliche (Wieder-) Einstieg für Frauen als Schwerpunkt deutlich zugenommen. Aus Gleichstellungssicht eine positive Entwicklung, die es durch Schaffung von weiteren Kinderbetreuungsmöglichkeiten weiter zu fördern gilt. Allerdings betrachte ich mit Sorge die Schwierigkeiten, die Frauen nach langer familiär bedingter Nicht-Erwerbstätigkeit haben, trotz guter Ausbildung / Studium und Qualifikationen einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden.

Ich empfehle den Ausbau der Kindertagesstätten weiterhin intensiv voranzutreiben, die berufliche Förderung von Frauen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Betrieben in Henstedt-Ulzburg durch die Wirtschaftsförderung zu unterstützen (siehe z.B. Programm „Frauen im Norden – ganz oben!“, 4.2.1).

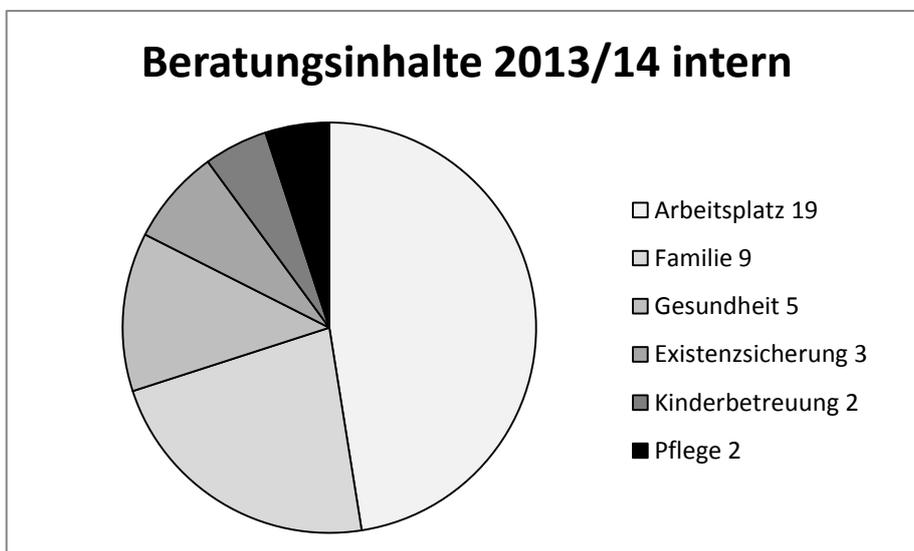
Gesundheitliche Themen wurden statistisch erstmals gesondert erfasst, sie machten bereits 13% der Beratungsinhalte aus. Bei den durch Doppelbelastung von Beruf und Familie entstehenden psychischen Belastungen benötigen Frauen Unterstützung. Diese könnte auch darin bestehen, den Partner stärker in familiäre Erziehungs- und Pflegeaufgaben einzubinden und gleichzeitig Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu stärken (siehe Vätervortrag, 4.4).

Großes Augenmerk liegt meines Erachtens auf der Prävention und der Schaffung von gesunderhaltenden Arbeitsbedingungen. Den Bereich Gesundheit gilt es meines Erachtens zukünftig, auch z.B. von Seiten der Wirtschaftsförderung, zu fördern.

3.3 Interne Beratungen Sonstiges Diagramm

Inhaltlich standen in 2013/2014 in den internen Beratungen die Themen *Arbeitsplatz*, *Familie* und *Gesundheit* im Vordergrund:

- Arbeitsplatz: Probleme mit Vorgesetzten, berufliche Situation, beruflicher Aufstieg, Probleme am Arbeitsplatz / im Team, Stellenbewertung, Fortbildung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Familie: Konflikte im familiären Umfeld, Trennung / Scheidung, häusliche Gewalt
- Gesundheit: psychische Probleme / Depression, (Schwer-) Behinderung, Krebserkrankung



Aber auch die Themen Existenzsicherung (öffentliche Leistungen, Familienleistungen, Schuldenproblematik, Wohnungssuche / -not), Kinderbetreuung (Suche nach Betreuungsplatz, Notfallbetreuung) und Pflege (Beratung, häusliche Pflege) wurden besprochen.

3.4 Empfehlungen aus den internen Beratungsinhalten

Ähnlich wie in den vergangenen Jahren nehmen die Beratungsinhalte im Bereich Arbeitsplatz (Probleme mit den Vorgesetzten, Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation oder Probleme im Team) fast die Hälfte ein. Vor diesem Hintergrund besteht meines Erachtens ein verwaltungsinterner Handlungsbedarf im Bereich der Personalführung. In mehreren Situationen war ich vermittelnd tätig. Besonders vor dem Hintergrund der hohen Arbeitsdichte der Leitungskräfte in den Fachbereichen und Sachgebieten empfehle ich Fortbildungen für Führungskräfte, Priorisierung der Aufträge und Aufgaben und eine strukturelle Veränderung der Verwaltungsgliederung.

In diesem Zusammenhang positiv hervorzuheben ist die Seminarreihe „Frauen im Norden – ganz oben!“, an der Mitarbeiterinnen der Verwaltung teilnehmen konnten (siehe 4.2.1).

Ein Verdachtsfall der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz konnte als Missverständnis beiderseits gelöst werden.

Des Weiteren beschäftigten und belasteten familiäre Themen unsere Mitarbeitenden, z.B. Konflikte innerhalb der Familie, Erziehungsfragen, Trennung / Scheidung. Neben der Vermittlung an lokale Beratungseinrichtungen und Fachberatungsstellen benötigten Kolleginnen und Kollegen, besonders Alleinerziehende, ein offenes Ohr.

Mit Sorge betrachte ich die gesundheitlichen Beschwerden, die Beschäftigte belasten. Diese Kategorie wird intern erstmals statistisch erfasst. Ich empfehle, sich mit der Möglichkeit der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu befassen. Ich halte die Schaffung von gesunderhaltenden Arbeitsbedingungen für eine der zentralen Zukunftsaufgaben, bei der öffentliche Arbeitgeber eine Vorbildfunktion haben.

4 Externe Veranstaltungen und Initiativen

4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels dürfen Potentiale am Arbeitsmarkt nicht ungenutzt bleiben. „Wir können beides!“ hieß deswegen die Veranstaltung am 23. September 2013, eine Kooperation zwischen mir als Gleichstellungsbeauftragte und der Wirtschaftsförderung. Ziel war es, Unternehmen in Henstedt-Ulzburg verschiedene Maßnahmen und Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Fachkräftegewinnung vorzustellen:

- „Frauen im Norden – ganz oben!“, ein Programm der Kreishandwerkerschaft Mittelholstein, das Frauen in mittelständischen Unternehmen mit Seminarangeboten und individuellen Coaching-Maßnahmen unterstützt. Das Programm wirkt dem Fachkräftemangel entgegen (siehe 4.2.1).
- Mit der „Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten“ der Stiftung Beruf und Familie Neumünster Segeberg können Unternehmen ihre Beschäftigten bei Betreuungsengpässen unterstützen (siehe 2.7.1).
- Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse zur betriebsnahen Kinderbetreuung in Henstedt-Ulzburg und Kaltenkirchen zeigt Möglichkeiten eines Betriebskindergartens als individuelle Regelbetreuung für Kinder von Beschäftigten.

Neben Unternehmen und Beschäftigten waren auch die 1. stellvertr. Bürgermeisterin, Politik und Verwaltung vertreten.

4.2 Geschlechtergerechter Arbeitsmarkt

4.2.1 „Frauen im Norden – ganz oben!“

Das Projekt „Frauen im Norden – ganz oben!“ war in 2013/14 ein aus EU-Mitteln finanziertes, sehr erfolgreiches Gemeinschaftsprojekt der Kreishandwerkerschaften Mittelholstein, Ostholstein/Plön und Stormarn mit dem Ziel, berufstätige Frauen zu qualifizieren und auf ihrem Weg in Führung zu begleiten.

Die Wirtschaftsförderungen und Gleichstellungsbeauftragten aus Kaltenkirchen und Henstedt-Ulzburg haben in Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft eine regionale Seminarreihe mit deren erfolgreichsten Workshops von Mai bis November 2014 vor Ort entwickelt:

- „Potential- und Stärken-Analyse“, 19.05.14 in Henstedt-Ulzburg, Prof. Dr. Annegret Reski: Vorhandene Stärken und zu entwickelnde Potentiale der Frauen wurden unter Berücksichtigung der Selbst- und Fremdwahrnehmung und mit Hilfe der Persönlichkeitsdiagnostik (Myers-Briggs-Typ-Indikator) analysiert.
- „Stark im Dialog – Mit Menschenkenntnis zum Erfolg“, 07.07.14 in Kaltenkirchen, Prof. Dr. Annegret Reski: Es wurden Persönlichkeitsmuster eingeschätzt und geübt, wie dieses Wissen für erfolgreiche Präsentationen und Gespräche umgesetzt werden kann.
- „Stark im Dialog – Männerdominierte Arbeitswelten“, 10.09.14 in Henstedt-Ulzburg, Kerstin Gladasch: Unterschiedliche Kommunikationsmuster und –strategien von Frauen und Männern wurden anhand von Beispielen aus dem Arbeitsalltag erarbeitet und für zukünftige erfolgreiche Gespräche eingeübt.

- „Konfliktmanagement“, 12.11.14 in Kaltenkirchen, Kerstin Gladasch: Ausgehend von konkreten Fallbeispielen der Teilnehmerinnen wurden eigene Konfliktmuster aufgedeckt und konkrete Handlungsansätze zur Lösung typischer Konfliktsituationen erarbeitet. Strategien und Gesprächstechniken zur erfolgreichen Konfliktlösung wurden vermittelt.

Insgesamt wurden ca. 50 Frauen durch die regionale Seminarreihe gestärkt. Auch Mitarbeiterinnen der Gemeinde Henstedt-Ulzburg konnten an den Workshops teilnehmen.

4.2.2 Girls´ / Boys´ Day am 27.03.14

Am bundesweiten Aktionstag Girls´ / Boys´ Day schnuppern Schülerinnen und Schüler bei Betriebserkundungen und Mitmachaktionen in die unterschiedlichsten Berufsfelder hinein und informieren sich über Praktikums-, Ausbildungs- und Studienplätze. Ziel ist es, den Mädchen vor allem den technischen, naturwissenschaftlichen und handwerklichen Bereich der Arbeitswelt näher zu bringen. Denn nach wie vor entscheiden sich Mädchen bei ihrer Ausbildungs- und Studienwahl häufig für ein „typisch weibliches“ Berufsfeld oder Studienfach, ohne sich der eigenen vielfältigen Fähigkeiten bewusst zu sein und die ganze Bandbreite des Berufsspektrums zu kennen. Die Jungen lernen an dem Aktionstag Berufe aus dem sozialen, pflegerischen und erzieherischen Bereich kennen und können neue Erfahrungen sammeln.

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich in Kooperation mit der Paracelsusklinik Henstedt-Ulzburg den Girls´ & Boys´ Day „Berufe im Krankenhaus – mehr als Arzt und Schwester! Mensch- Medizin – Technik“ für Schülerinnen und Schüler der 7. und 8. Klassen angeboten.

Auch das Forschungszentrum Borstel gab Schülerinnen der 5. bis 7. Klassen interessante Einblicke in die fachübergreifende Wissenschaft, in die Studienfächer Medizin, Biologie, Chemie, Physik, Immunologie, Molekularbiologie und andere Biowissenschaften sowie in Praktikumsmöglichkeiten im Ausland.

Die Platzvergabe für die Girls´ / Boys´ Days erfolgte über die weiterführenden Schulen Henstedt-Ulzburgs, die Koordination der Anmeldungen über die Gleichstellungsbeauftragte. Am Alstergymnasium habe ich den Schülerinnen der Orientierungsstufe das bundesweite Programm am 12. Februar 2014 vorgestellt.

Insgesamt haben fast 50 Schülerinnen und Schüler an dem Aktionstag teilgenommen.

4.2.3 Beratungsstelle Frau & Beruf

Die Beratungsstelle Frau & Beruf bietet regelmäßig 2x pro Monat, donnerstags von 9-13h, Einzelberatungen im Rathaus Henstedt-Ulzburg an. Der Bedarf ist groß, die Beratungstermine sind auf Wochen hin ausgebucht. Der berufliche (Wieder-) Einstieg nach familiär bedingter Auszeit, die berufliche Umorientierung, Selbstwertstärkung und Profilbildung, Bewerbungsunterlagen, Existenzgründungen und arbeitsrechtliche Fragen stehen bei den Beratungen im Vordergrund.

Das Beratungsangebot wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle abgestimmt und weiterentwickelt.

4.2.4 Workshop Existenzgründung für Frauen

Was muss Frau bei der Existenzgründung beachten? Welche Vernetzungsangebote gibt es in der Region? Welche Fördermöglichkeiten können in Anspruch genommen werden? Gründen in Teilzeit oder als Nebenerwerb – wie geht das? Der Workshop „Existenzgründung für Frauen“ beantwortete diese Fragen am 5. Dezember 2013, es war eine Kooperationsveranstaltung der Beratungsstelle Frau & Beruf und der Gleichstellungsbeauftragten Kaltenkirchen, Kaltenkirchen-Land, Bad Bramstedt und Henstedt-Ulzburg.

4.3 Selbstwertstärkung

„Frauen im Dialog“ ist eine Veranstaltungsreihe vom Segeberger FrauenNetzwerk, ein Zusammenschluss von Gleichstellungsbeauftragten und verschiedenen Einrichtungen und Vereinen im Kreis Segeberg. Ziel des FrauenNetzwerkes ist der Informationsaustausch und die Bildung einer politischen Kraft, die frauen- und Mädchenspezifische Interessen vertritt und sich dafür einsetzt. Schwerpunkt der Jahre 2013/14 war die Selbstwertstärkung von Frauen. Als Teil dieses Netzwerkes habe ich drei Veranstaltungen in Bad Segeberg mitorganisiert:

- „Größere Ausstrahlung gewinnen: Mich übersieht keiner mehr“, 01.10.13, Dr. Eva Wlodarek: Der Vortrag bot ein fundiertes, praktisches „Gesamtpaket“ in punkto Ausstrahlung, um das persönliche Charisma zu erhöhen. Denn eine positive Ausstrahlung ist erlernbar und Grundlage für beruflichen wie privaten Erfolg.
- „Die Kunst des Klügelns“, 08.04.14, Anni Hausladen: Kontakte bewusst knüpfen, pflegen und einsetzen, sich in den richtigen Netzen platzieren, sich gegenseitig empfehlen und fördern, das ist Networking. Diese Kontakte fördern die Anerkennung der Arbeit oder des Ehrenamtes und begünstigen den Erfolg. Der Vortrag bot einen Einstieg ins Klügeln, in die Zusammenhänge und Wirkungsweisen.
- „Stell Dein Licht auf den Scheffel“, 09.04.14, Anni Hausladen: Der eintägige Workshop vermittelte Möglichkeiten, die eigene Außenwirkung zu optimieren, Erfolge deutlicher zu zeigen und zu vermarkten. Denn erst die Anerkennung anderer macht Frau zu einer Koryphäe ihrer beruflichen Aufgaben.

Mit den beiden Vorträgen konnten insgesamt 150 Frauen erreicht werden. Der Workshop war auf 20 Frauen begrenzt. Auch Mitarbeiterinnen der Gemeinde Henstedt-Ulzburg konnten an dem Workshop teilnehmen.

4.4 Familie

Aktuelle Studien zeigen, dass nicht nur Frauen / Mütter beides – Beruf und Familie – wollen, sondern genauso Männer / Väter sich mehr Zeit für die Familie wünschen und mehr Erziehungsaufgaben übernehmen möchten.

Die Kooperation mit der lokalen VHS griff diesen positiven Trend mit ihrem Programmheft 2014 auf und veranstaltete den Vortrag „Väter erziehen anders!“ am 25.02.2014 gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten. Geplant ist ein regelmäßiger Stammtisch für Väter und Angebote, die speziell Väter mit ihren Kindern unternehmen können. Dafür wird inzwischen auch mit der Evangelischen Familienbildungsstätte in Norderstedt zusammengearbeitet.

Die Kooperation mit der Gemeindebücherei lenkte den Blick im letzten Jahr auf das Thema „Paar“: Die Lesung „Was Paare zusammenhält“ von Werner Bartens am 13.05.14 begeisterte ca. 25 Frauen und Männer. Der Aktionstag „PAARweise“ der Gemeindebücherei am 26.10.14 bündelte alle Informationen und Angebote für Paare in Henstedt-Ulzburg und Umgebung, z.B. Erziehungs- und Familienberatung, Der Bauchladen, Tagespflege oder Seniorenbeirat. Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich an diesem Aktionstag über „Paare gleichgestellt“, über gleichgeschlechtliche Paare und Lebenspartnerschaften informiert.

4.5 Internationaler Frauentag am 8. März 2014

Anlässlich des Internationalen Frauentages – 1910 als Aktionstag für die Gleichberechtigung der Frau ins Leben gerufen – war das FrauenForum Henstedt-Ulzburgs zum historischen Stadtrundgang nach Hamburg unterwegs. Unter dem Motto „Prostitution in Hamburg seit dem 15. Jahrhundert“ erläu-

terte die Historikerin Annette Schlapkohl die soziale und rechtliche Stellung der einst in den „Frauenhäusern“, „Mamsellenhäusern“, „Bordellen“, „Beherbergerhäusern“ bzw. auf der Straße und in Speunken im ganzen damaligen Hamburg tätigen Frauen. Sichtbar wurde immer wieder die herrschende Doppelmoral: Moralisch verurteilt oder auch bestraft wurden nur die Frauen.

Das Prostitutionsgesetz von 2002 hat den Beruf der Prostitution zwar legalisiert, das bietet aber meiner Ansicht nach keinen ausreichenden Schutz für die Frauen. Durch die Legalisierung hat die Polizei nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, Zwangsprostitution, Menschenhandel und Prostitution Minderjähriger zu verhindern. Vor diesem Hintergrund ist die Überarbeitung der bestehenden gesetzlichen Regelungen notwendig und die Prävention in Deutschland und in den Herkunftsländern sowie die Hilfen zum Ausstieg für Frauen aus der Prostitution sind zu verstärken.

4.6 Frauen & Migration

Auf meine Initiative hin treffen sich seit September 2013 regelmäßig 20-30 Frauen aus verschiedenen Ländern und Kulturen in Henstedt-Ulzburg. Jeden ersten Dienstag im Monat von 9.30 bis 12 Uhr findet im Bürgerhaus das Interkulturelle Frauenfrühstück statt. Ziel des gemeinsamen Frühstücks ist es, dass sich Frauen in Henstedt-Ulzburg besser kennen lernen und mehr über das Zusammenleben verschiedener Kulturen in Henstedt-Ulzburg erfahren. Die Frauen kommen aus der Türkei, aus Syrien und dem Iran, aus Deutschland, aus Algerien und aus Afghanistan. Das Interkulturelle Frauenfrühstück wird gemeinsam vorbereitet von muslimischen Frauen aus Henstedt-Ulzburg, der Migrationsberatung Diakonie, der Kreuzkirche und Bürger Aktiv.

Das Interkulturelle Frauenfrühstück bietet einen geschützten Rahmen und stärkt die Solidarität unter Frauen.

4.7 Gesundheit

Die gute Kooperation meiner Vorgängerin mit der Paracelsus-Klinik Henstedt-Ulzburg habe ich fortgesetzt. Der Einladung zum Neujahrsempfang am 22.01.14 bin ich gerne gefolgt und am „Tag der Vorsorge“ 28.06.14 war ich mit einem Informationsstand beteiligt. Für 2015 sind Veranstaltungen zur Brustkrebsprävention geplant.

In Deutschland erkrankten jährlich 75.000 Frauen an Brustkrebs. Nur etwa 60% nehmen das Programm zur Früherkennung von Brustkrebs für Frauen von 50-69 Jahren, das sog. Mammographie-Screening, wahr, obwohl 60-70% der Tumore auf diese Weise entdeckt werden. Ich setzte mich besonders für die Vorsorge, aber auch für die Begleitung bei Brustkrebs ein. Als Gleichstellungsbeauftragte bin ich Schirmherrin von „Hit Pink“, einer Bogenschießgruppe des SV HU für von (Brust-) krebs-erkrankungen betroffene Frauen und deren Angehörige. Im Brustkrebsmonat Oktober wurde hierzu am 31.10.13 eine Schießübung organisiert.

4.8 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen 2013/14

Eines der Kernthemen der Gleichstellungsarbeit ist die Gewaltprävention. Der „Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen“ am 25. November und die Aktionswoche erinnern jedes Jahr daran, dass Frauen Gewalt erfahren. Die aktuelle EU-weite Studie von 03/14 belegt, dass 1/3 aller Frauen ab 15 Jahren körperliche und / oder sexuelle Gewalt mindestens einmal oder auch mehrfach in Ihrem Leben erfahren haben. Dabei ist häusliche Gewalt die am weitesten verbreitete Form der Gewalt gegen Frauen und umfasst alle gesellschaftlichen Schichten. Risikofaktoren sind neben Trennung und Trennungsabsicht auch Gewalterfahrungen in der Kindheit und Jugend.

Vor diesem Hintergrund habe ich als Gleichstellungsbeauftragte verschiedene Aktionen und Veranstaltungen in 2013/14 durchgeführt, mit dem Ziel, Frauen zu informieren und ihnen Handlungsmög-

lichkeiten aufzuzeigen und gleichzeitig die breite Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Schwerpunkt der Aktionswoche in 2013 war das Rathaus selbst:

- Info-Tisch im Rathaus
- „Hilfetelefon“: Mit Zustimmung der 1. stellvertr. Bürgermeisterin wurden auf allen Damen-Toiletten im Rathaus Aufkleber der bundesweiten Rufnummer des Hilfetelefon 08000 116 016 installiert.
- „Frei leben ohne Gewalt“: Das Rathaus hisst als öffentliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen während der Aktionswoche die Flagge der Menschenrechtsorganisation „Terres des femmes“.
- „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ am 28.11.13 und 27.11.14 ist die gemeinsame Aktion des Landesinnungsverbands des Bäckerhandwerks mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem KIK-Netzwerk bei häuslicher Gewalt. In der Aktionswoche werden Brötchen und Brote in speziellen Tüten mit der Nummer des bundesweiten Hilfetelefons 08000 116 116 verkauft, um betroffene Frauen zu ermutigen, sich Hilfe zu holen.

In 2014 habe ich zusätzlich zu diesen Aktionen noch mit weiteren Veranstaltungen auf Gewalt an Frauen in anderen Ländern aufmerksam gemacht:

- „Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“: Vortrag am 26.11.14 in Kooperation mit dem Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein zu Zahlen, Fluchtursachen wie z.B. geschlechtsspezifische Verfolgung, europäische Abschottungspolitik, Ankunft in Deutschland, das Asylverfahren und deren mögliche Ausgänge, die Verteilung auf die Kreise und Kommunen und besonders ehrenamtliche Unterstützungsmöglichkeiten
- Amnesty International Postkartenaktion zur Unterstützung der inhaftierten iranischen politischen Gefangenen Bahareh Hedayat: Die Frauenrechtsaktivistin Bahareh Hedayat ist seit fast 5 Jahren im Iran im Gefängnis. Ihr wird u.a. vorgeworfen, dass sie sich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Iran einsetzt. Das Porto für die Postkarten übernahmen die AI-Gruppe und Gleichstellungsstelle gemeinsam.

Vor dem Hintergrund der erschreckend hohen statistischen Zahlen zu Gewalt an Frauen habe ich in 09/2014 zusammen mit dem SV HU und mit Unterstützung des Bürgermeisters an dem bundesweiten Wettbewerb „Starke Netze gegen Gewalt“ teilgenommen, ein Wettbewerb der Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (BAG) und des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB), der zu diesem Thema besonders vernetzte Sportvereine ausgezeichnet hat.

An dem Aktionstag „Selbstverteidigung / Selbstbehauptung für Frauen“ am 27. September 2014 waren neben der Polizeistation Henstedt-Ulzburg, der Frauenfachberatungsstelle „Frauentreffpunkt“ in Kaltenkirchen und dem Weißen Ring auch der kommunale Arbeitskreis „Rat für Kriminalitätsverhütung“ in Henstedt-Ulzburg beteiligt. Neben praktischen Übungen zur Selbstbehauptung / Selbstverteidigung wurden die teilnehmenden Frauen über strafrechtliche Möglichkeiten sowie konkrete Hilfs- und Beratungsstellen informiert.

Fünf der sechs teilnehmenden Frauen hatten bereits Gewalterfahrungen erlebt.

4.9 Kultur

In Kooperation mit dem „forum Kulturförderungsvereinigung Henstedt-Ulzburg e.V.“ habe ich die musikalische Reise durch die Poesie Mascha Kalékos organisiert. Die jüdische Lyrikerin Mascha Kaléko (1907-1975), die in den 20er Jahren neben K. Tucholsky, E. Kästner, J. Ringelnatz und E. Lasker Schüler in Berlin Triumphe feierte, wurde schauspielerisch von Veronika Kranich und musikalisch von Jörg Köster in Szene gesetzt.

Die Veranstaltung fand am 11.10.14 statt und war mit mehr als 50 Personen sehr gut besucht.

4.10 Frauen und Ehrenamt

Durch die Doppelbelastung von Familie und Beruf bleibt vielen Frauen wenig Zeit für ehrenamtliches Engagement. Aber auch sonst sind Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr stark unterrepräsentiert, was sicherlich auch in traditionellem Rollenverständnis begründet ist. Auf der Ehrenamtsmesse am 15.03.13 im Bürgerhaus durfte ich gemeinsam mit Kameradinnen und Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr für dieses besondere Ehrenamt werben – unter dem Motto „Frauen am Zug“ wurde für „Frauen an den Herd – an den Brand-Herd“ geworben.

Vor dem Hintergrund, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, ist das Angebot der Notfallbetreuung für die Kinder von Ehrenamtlichen der Freiwilligen Feuerwehr ausgeweitet worden (siehe 2.7.1)

Im Namen der Sozialen AG habe ich am 02.10.14 an der Auswahl für die Bürgerpreisträgerin / den Bürgerpreisträger mitgewirkt. Wie bekannt erhielt den Preis in 2014 verdientermaßen Wolfgang Sievers für sein Engagement für die Götzberger Windmühle.

5 Netzwerk- und Zusammenarbeit / Mitwirkung an Initiativen

5.1 Innerhalb Henstedt-Ulzburgs

Als Gleichstellungsbeauftragte pflege ich besonders die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Vereinen, Verbänden und Institutionen in Henstedt-Ulzburg.

Ich bin Mitglied der Sozialen AG, der seit 1990 bestehenden Arbeitsgemeinschaft aller im sozialen Bereich tätigen Einrichtungen in Henstedt-Ulzburg, die sowohl Politik als auch Verwaltung beratend zur Seite steht. Ich nehme regelmäßig an den Treffen teil (15.08.13, 07.11.13, 04.02.14, 01.04.14, 01.07.14, 23.09.14). Mitglieder der Sozialen AG sind die Ämterlotsen, die Behindertenbeauftragte, die Erziehungs- und Familienberatungsstelle, BürgerAktiv, Das Rauhe Haus, der Deutsche Kinderschutzbund, der DRK Ortsverein, die DRK Sozialstation, das Jugendamt, die Kreuzkirche, die Segeberger Wohnstätten, der Seniorenbeirat, das SOS-Kinderdorf, die Sozial- und Migrationsberatung, der Sportverein Henstedt-Ulzburg, die VHS und der Weiße Ring.

Bei vielen Einrichtungen habe ich mich in den letzten 1 ½ Jahren persönlich vorgestellt, je nach Thema organisiere ich verschiedene Veranstaltungen gemeinsam mit den Einrichtungen (siehe 4).

Für den Rat für Kriminalitätsverhütung mit den Arbeitsgruppen „Gewaltprävention an Schulen“ und „Umfeldverbesserungen“ bin ich beratend tätig. Ich erhalte die Protokolle und nehme themenbezogen teil (26.09.13, 29.10.13).

Auch pflege ich gute Kontakte zu einzelnen Ehrenamtlichen, die sich z.B. im Willkommensteam engagieren.

5.2 Kreis-, Landes-, Bundesebene

Auf Kreisebene nehme ich themenbezogen teil am

- „Arbeitskreis gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Jungen“ (Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt, Träger DKSB),
- „Gesamtnetzwerktreffen Kinderschutz“ (Initiatorin Kreis SE),
- „Arbeitsmarkttreffen“ (Bundesagentur für Arbeit in Elmshorn, Netzwerk mit BCA/Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Beratungsstelle Frau & Beruf und den Gleichstellungsbeauftragten) und
- Netzwerk „Frauen in der Metropolregion Hamburg“.

Ich bin in als Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung in viele Gespräche eingebunden und an Prozessen beteiligt (siehe 2). Trotzdem habe ich kein „Team“, mit dem ich mich austausche und meine Tätigkeiten reflektieren kann. Vor diesem Hintergrund sind die kreis-, landes- und auch bundesweiten Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit in Henstedt-Ulzburg. Ich nehme regelmäßig teil an

- Kreis-Treffen der Gleichstellungsbeauftragten: 25.09.13, 05.03.14; 17.09.14,
- Treffen der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten: 30.09.13; 24.02.14; 13.05.14, 23.06.14, 03.11.14,
- der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten: 26.01.-28.01.14,
- dem Mentoring der Landesregierung für Gleichstellungsbeauftragte: 18.10.13, 18.11.13, 03.02.14, 01.07.14.

6 Öffentlichkeitsarbeit

Neben der Pressearbeit zu den jeweiligen Veranstaltungen und Aktionen, über die ich als Gleichstellungsbeauftragte einen relativ hohen Bekanntheitsgrad in der Region habe, gilt es themenbezogene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten, eine Internetpräsenz auf der Homepage der Gemeinde Henstedt-Ulzburg zu pflegen sowie Veröffentlichungen zu unterschiedlichen Themen herauszugeben.

6.1 Eigene Pressearbeit

Als Gleichstellungsbeauftragte nehme ich an den monatlichen Pressegesprächen der Verwaltung regelmäßig teil und gebe selbständig und weisungsunabhängig Presseinformationen heraus. Meine Pressemitteilungen erhält der Bürgermeister in der Regel einen Tag vorher zur Kenntnis.

Darüber hinaus beteilige ich mich an aktuellen Kampagnen zur Geschlechtergerechtigkeit:

Im Berichtszeitraum habe ich die Kampagne des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe „Vergewaltigung verurteilen – Reformierung des §177 Strafgesetzbuch“ unterstützt.

Inzwischen haben sich die Justizminister von Bund und Ländern auf eine Reformierung des § 177 Strafgesetzbuch geeinigt, mit der Änderung wird die Gesetzeslücke, nach der Frauen „Gefahr für Leib und Leben“ nachweisen müssen, bevor eine Vergewaltigung verurteilt werden kann, geschlossen.

Des Weiteren habe ich den Videoclip/Handywettbewerb für Jugendliche zum Thema „sexting“ unterstützt. „Sexting“ ist eine Mischung aus den Wörtern Sex und Texting und bedeutet das Versenden von Nacktbildern mit einer erotischen Nachricht über SMS, WhatsApp und soziale Netzwerke. Diese Bilder sind aus dem Internet nicht mehr zu löschen. Zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit, besonders der Jugendlichen, konnte die Kampagne beitragen.

6.2 Internet

Auf der Homepage der Gemeinde Henstedt-Ulzburg werden unter „Aktuelles“ alle meine aktuellen Veranstaltungshinweise und Pressemitteilungen in Kurzform veröffentlicht. Eine Verlinkung zur eigenen Seite der Gleichstellungsbeauftragten ist gegeben. Dort sind detaillierte Informationen zu den Veranstaltungen zu finden.

Außerdem sind meine Aufgaben und Tätigkeiten als Gleichstellungsbeauftragte auf der eigenen Seite beschrieben.

Die Bereiche „Veröffentlichungen“, „Frauen Forum“ und „Frau & Beruf“ sind aus Kapazitätsgründen noch auf dem Stand zu Beginn meiner Tätigkeit. Sie werden noch überarbeitet.

6.3 Veröffentlichungen

Zu Beginn meiner Tätigkeit habe ich die Fülle an Informationsbroschüren und Flyern für die Beratungstätigkeit aussortiert und durch Nachbestellungen auf den aktuellen Stand gebracht. Eine öffentliche Auslage vor meinem Büro ermöglicht es Bürgerinnen und Bürgern, sich selbständig zu informieren.

Im Berichtszeitraum habe ich die Broschüre „Trennung/Scheidung“ aktualisiert (11/2014). Diese wird nicht nur von Ratsuchenden sondern auch von Beratungseinrichtungen genutzt.

Im Zuge der Entwicklung eines Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention konnte ich die Druckfreigabe zum „Mini Job in leichter Sprache“ von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten erwerben. Alle im Bereich der Eingliederungshilfe und Betreuung tätigen Einrichtungen in Henstedt-Ulzburg haben die Broschüre erhalten.

Die Überarbeitung des „Wegweisers für Beratung und Soziale Angebote“ für Henstedt-Ulzburg steht noch aus.

7 Ausblick 2015

Mein Ziel als neue Gleichstellungsbeauftragte ist es, die sehr gute Gleichstellungsarbeit meiner Vorgängerin fortzusetzen, an die vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung, der Politik und des Netzwerks in Henstedt-Ulzburg anzuknüpfen, neben der Frauenförderung auch Chancengerechtigkeit in anderen Kategorien zu fördern (z.B. Migration, Behinderung) und auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Schwerpunkt hinzuwirken.

Mein Anspruch – auch an mich selbst – war und ist hoch. Mein Tätigkeitsbericht schließt fachlich an die bisherige Arbeit an, meine initiierten Maßnahmen haben Bewährtes fortgesetzt, aber auch neue Impulse und Schwerpunkte gesetzt. Das ist gut so. Veränderungsprozesse brauchen viel Zeit, Geduld und Durchhaltevermögen, vertrauensvolle Beziehungen müssen wachsen. Ich freue mich über die positiven Rückmeldungen, sei es aus der Beratung oder zur Nutzung der Notfallbetreuung, von Kolleginnen und Kollegen oder aus der Politik.

Mir ist bewusst, dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten oft als „unbequeme Bedenkenträgerin“ wahrgenommen wird. Nach wie vor gilt es, die Vorteile von Geschlechtergerechtigkeit für Frauen *und* Männer zu transportieren und den Nutzen für Verwaltung, Politik und Gemeinwesen zu verdeutlichen.

Die Beteiligungsfrage der Gleichstellungsbeauftragten am Willensbildungsprozess ist zentral für eine erfolgreiche, moderne Frauen- und Gleichstellungsarbeit, die z.B. Antworten gibt auf die aktuell drängenden Fragen des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels. Vor diesem Hintergrund sehe ich nach wie vor die Frauenförderung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentrale Aufgaben.

Für Henstedt-Ulzburg bedeutet dies konkret, den Krippenausbau weiter voranzubringen, so dass alle Familien, die einen Bedarf angemeldet haben, auch einen Platz für ihr Kind erhalten. Für die Verwaltung bedeutet es, der Notfallbetreuung für Kinder genügend Zeit einzuräumen, sich zu etablieren – denn Stereotype, Rollenmuster und Einschätzungen ändern sich nur langsam, aber stetig.

Eine große Herausforderung der kommenden Jahre wird die geschlechter- und generationengerechte Haushaltskonsolidierung sein. Die Einführung der Doppik wird eine transparente Mittelverwendung und eine ziel-/ wirkungsorientierte Steuerung der Ein- und Ausgaben ermöglichen. Diese Steuerungsmöglichkeiten muss die Kommune nutzen – auch in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit.

In Bezug auf die Unterbringung und Betreuung von Asylsuchenden und Flüchtlingen wurden von allen Beteiligten und besonders dem Willkommensteam große Anstrengungen unternommen. Diese Form der Unterbringung und Betreuung ermöglicht eine nachhaltige Integration der Menschen und sollte fortgesetzt werden.

In dem Dilemma von vielen wichtigen und entscheidenden Aufgaben für die Kommune bei gleichzeitig begrenzten Ressourcen (Personal, Zeit, finanzielle Mittel) befinden sich Verwaltung und Politik gleichermaßen: „Wir sitzen in einem Boot.“ Und dazu braucht es gegenseitiges Vertrauen.

8 Anlagen

Anlage 1

§ 10

Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gemeinde Henstedt-Ulzburg beizutragen durch Einbringung frauenspezifischer Belange.
Zu ihren Aufgaben gehören:
Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z. B. bei der Aufstellung eines Bauungsplanes.
Entwicklung von Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Gemeinde Henstedt-Ulzburg und Durchführung der Initiativen nach Maßgabe der Entscheidungen der Gemeindevertretung und Ausschüsse der Gemeinde.
Anbieten und Durchführen von Sprechstunden und Beratung für Hilfesuchende.
Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihrer Tätigkeiten an fachliche Weisungen der Bürgermeisterin / des Bürgermeisters nicht gebunden; sie unterliegt der Dienstaufsicht der Bürgermeisterin / des Bürgermeisters. Die Bürgermeisterin / der Bürgermeister 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 Auskünfte zu erteilen.
- (4) Sie kann an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzungen sind ihr rechtzeitig bekannt zu geben. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte betreibt mit den ihr zu diesem Zweck zugewiesenen Haushaltsmitteln eigene Öffentlichkeitsarbeit.

Die Stiftung

Die *Stiftung Beruf und Familie Neumünster* · Segeberg ist im September 2013 aus unternehmerischer Initiative heraus entstanden.

Die von der Stiftung entwickelten Angebote sollen zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen und Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen entlasten.

Die Unternehmen der Region können auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Angebote wählen. Dazu gehören u.a.

- Kindernotfallbetreuung
- Sonder- und Randzeitenbetreuung
- Ferienbetreuung
- Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen



Beruf und Familie
NEUMÜNSTER · SEGEBERG



Beruf und Familie
NEUMÜNSTER · SEGEBERG

**Wir informieren Sie gern
persönlich! Sprechen Sie uns an:**

Diakonisches Werk Altholstein GmbH
Christianstraße 8 - 10
24534 Neumünster

Telefon 04321 / 25 05 78
Telefax 04321 / 25 05 403

Susanne Harder
susanne.harder@diakonie-altholstein.de

www.buf-neumuenster-segeberg.de
www.diakonie-altholstein.de

Gestaltung Ruth Freytag | Foto © Kazem - Fotolia.com | Stand 1/2014



Notfallbetreuung für Ihre Kinder

ERFAHRUNG. NAHE. KOMPETENZ.

Diakonie
Altholstein

Diakonie Altholstein
ERFAHRUNG. NAHE. KOMPETENZ.

Wir haben ein umfassendes Angebot: Beratung, Bildung, Sozialarbeit, Pflege.

Mehr unter:
www.diakonie-altholstein.de

Unverhofft kommt oft – gut betreut in Notfällen

Die **Kindernotfallbetreuung** ist ein ergänzendes Angebot zur Regelbetreuung. Sie greift, wenn

- die Regelbetreuung ungeplant ausfällt
- es einen Engpass in der Betreuung gibt
- das Kind keine Regelbetreuung besuchen kann

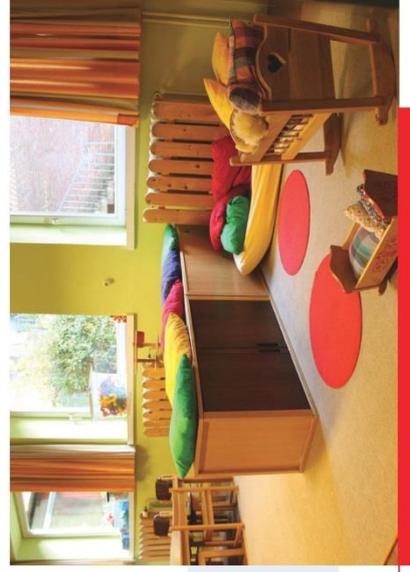
Sie als Eltern entscheiden, wo ihr Kind / ihre Kinder betreut werden sollen. Binnen zwei Stunden übernimmt eine qualifizierte Fachkraft die Aufsicht wahlweise

- im Haushalt der Eltern
- in einem der Betreuungsstützpunkte
- im Betrieb

 **Lernen Sie uns und unser Team kennen und besuchen Sie den Betreuungsstützpunkt in Ihrer Nähe zu den Kennenlern-Café-Tagen (Termine siehe Internet)**

Ihr schneller Weg zur Notfallbetreuung

- 1** Sie erhalten von Ihrem Arbeitgeber / Betrieb den Zugangscodex und die Notfall-Telefonnummer.
- 2** Sie schließen eine **Betreuungsvereinbarung mit uns vor dem ersten Betreuungseinsatz**.
- 3** Ab sofort können Sie die Notfallbetreuung nutzen. Die Kosten trägt Ihr Arbeitgeber – **für Sie ist das Betreuungsangebot kostenlos!**
- 4** Nutzen Sie die „**Kennenlertage**“ in den Betreuungsstützpunkten, um das Team und die Räumlichkeiten kennen zu lernen.



Unsere Betreuungsstützpunkte stehen für Sie zur Verfügung

NORD

Neumünster

in den Räumen der
Diakonie Altholstein
Am Alten Kirchhof 16
24534 Neumünster

MITTE

Bad Segeberg

in den Räumen des
Evangelischen Bildungswerks
Falkenburger Straße 88
23795 Bad Segeberg

SÜD

Henstedt-Ulzburg

in den Räumen der
Ev. Lutherischen Kirchengemeinde –
Kreuzkirche
Hamburger Straße 30
24558 Henstedt-Ulzburg