

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

01.10.2020-25.11.2021



Gemeinde
RELLINGEN
Gleichstellungsbeauftragte

Nina Timmermann
n.timmermann@rellingen.de
Tel.: 04101 564 181

1. Einleitung	S.3
2. Personal intern	S.4
2.1 Stellenbesetzungsverfahren	
2.2 AK Gesundheit	
2.3 Weiterbildung: Anti-Bias-Workshop	
2.4 Handreichung	
2.5 Frauenförderplan	
3. Veranstaltungen	S.5
3.1 Equal-Care-Day	
3.2 Fahnenhissung zum IDAHOBIT	
3.3 Frauenempfang 2021	
3.4 Frauengesundheitswoche	
3.5 Aktionswoche „Nein zu Gewalt gegen Frauen“	
3.6 Rellinger Frauentreff	
3.7 Rellinger Frauenkleidermarkt	
4. Beratung	S.7
4.1 Vorträge Elterngeld/Elternzeit	
4.2 FRAU&BERUF	
5. Arbeitsgruppen	S.7
5.1 Kreis-AG	
5.2 LAG	
5.3 BAG	
5.4 AK Gleichstellungspolitik	
6. Haushalt	S.8
7. Fazit und Ausblick	S.9
8. Anhang	S.10

1. Einleitung

Im folgenden Tätigkeitsbericht möchte ich Ihnen die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten (folgend immer als GB abgekürzt) zwischen Oktober 2020 und November 2021 aufzeigen, sowie am Rand einen Einblick in die gleichstellungsrelevanten Themen bieten. Zwei Themen haben die Arbeit im vergangenen Jahr bestimmt: Natürlich zum einen die Covid-19-Pandemie, die einen erheblichen Einfluss auf die Einarbeitung der Gleichstellungsbeauftragten hatte. Dazu gehörte, dass die GB sechs Monate lang im Home-Office gearbeitet hat und etliche Kolleg*innen und Netzwerkpartner erst ab Juli 2021 kennenlernen konnte. Veranstaltungen mussten immer wieder abgesagt oder verschoben werden. Zusätzlich bedeutet die Pandemie einen herben Rückschlag für die Gleichstellung von Frauen und Männern¹. Die bestehenden Ungleichheiten wurden durch diese verstärkt, sodass Gleichstellungsarbeit nun wichtiger denn je ist.

Ein weiteres Thema, welches sowohl für die Inhalte der GB als auch für Ihre Arbeitsweise relevant ist, ist die Digitalisierung und der Medienwandel. Dieses Thema ist zum einen für die interne Arbeit im Rathaus relevant (z.B. Einführung der E-Akte), aber vor allem auch in Bezug auf die Öffentlichkeitsarbeit der GB. Glücklicherweise hat die Gemeinde nun Social-Media-Kanäle, die die GB mitbenutzen darf und mit Jessica Müller eine engagierte Kraft für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Die neuen Werbemöglichkeiten sowie neue digitale Veranstaltungsformate bieten der Gleichstellungsarbeit die Chance, andere Zielgruppen anzusprechen (z.B. jüngere Frauen, Jugendliche) und sind im Lockdown die einzige Kontaktmöglichkeit. Da die Themen der GB's immer weniger in den Printmedien Beachtung finden, werden andere Werbemöglichkeiten immer relevanter. Die Kreis-AG der GB's hat zu dem Zweck sogar einen eigenen Blog (www.lotsinnen.de) etabliert. Aber auch aus gleichstellungspolitischer Sicht wird das Thema immer relevanter. Die Gewalt, die Frauen in der „realen“ Welt erleben, verlagert sich zusehends in digitale Räume. Digitale Gewalt gegen Frauen und Mädchen war daher ein Schwerpunkt vieler regionaler und überregionaler Veranstaltungen im Jahr 2021.

Bevor Sie im Bericht ausführlich nachlesen können, was die GB en détail gemacht hat, können Sie einen Überblick über einige der Tätigkeitsfelder bekommen, wenn Sie in die Grafik im Anhang schauen. Es ist ein Ausschnitt aus dem Bericht im Ausschuss für Senioren, Soziales und Kultur vom 21.10.2021. Mit den 19,5 Stunden, die die Gleichstellungsarbeit momentan bekommen hat, ist es nicht möglich all diesen Aufgabenfeldern gerecht zu werden. Daher wurde eine Vielzahl an Überstunden angesammelt.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten leiten sich unter anderem aus der Hauptsatzung der Gemeinde (§ 4), der Gemeindeordnung Schleswig-Holstein (§2) sowie dem Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst ([GstG](#)) ab. Gleichstellung ist dabei kein Randthema, sondern ein verfassungsrechtlicher Grundsatz. Ebenso handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, denn Geschlechterungleichheiten kommen in allen Lebensbereichen zum Tragen. Daher ist das Themen- und Aufgabengebiet einer Gleichstellungsbeauftragten sehr groß.

Ein Fazit und Ausblick auf die Zukunft finden Sie am Ende des Tätigkeitsberichts.

¹ Siehe zum Beispiel: Forschungsbericht 574. Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, März 2021. URL: [Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben \(bmas.de\)](#) (18.11.2021)

2. Personal intern

Die GB nimmt an den monatlichen Personalrunden teil und wird so über aktuelle Entwicklungen informiert. Je nach Relevanz und zeitlicher Ressourcen beteiligt sie sich an Stellenbesetzungsverfahren. Sie berät Kolleg*innen und tauscht sich mit dem Personalrat aus. Auch empfängt sie die neuen Auszubildenden einen Tag in ihrem Büro und gibt ihnen Einblicke in ihren Arbeitsbereich. Sie ist außerdem Mitglied im internen Arbeitskreis Gesundheit.

2.1 Stellenbesetzungsverfahren

Die GB hat sich beim Stellenbesetzungsverfahren der Auszubildendenstelle sowohl 2020 als auch 2021 in Teilen beteiligt. Die Vorauswahl der Bewerber*innen lag bei der Personalabteilung. Die GB war am Auswahlgespräch und der Auswahl beteiligt. Ihr wurde die Möglichkeit gegeben im Auswahlgespräch eigene Fragen zu stellen.

Sowohl bei dem Besetzungsverfahren 2020 als auch 2021 zeigt sich ein großer Unterschied zwischen den Geschlechtern. Die Leistungen der weiblichen Bewerberinnen liegen deutlich über denen der männlichen Bewerber. Dies zeigt sich nicht nur in den Leistungsnachweisen, sondern vor allem in den sozialen und kommunikativen Kompetenzen während der Vorstellungsgespräche. Grundsatz der Bestenauslese steht somit im Widerspruch zum Bestreben der GB ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Gemeinde herzustellen.

Im Stellenbesetzungsverfahren um die neu geschaffene Stelle „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“ wurde die GB Ende 2020 komplett beteiligt. Die GB hat die Bewerbungen gesichtet, die Vorauswahl beeinflusst, am Bewerbungsgespräch teilgenommen, eigene Fragen gestellt und bei der Auswahl mitentschieden.

2.2 AK Gesundheit

Die GB hat die Mitarbeit in internen Arbeitskreis Gesundheit von ihrer Vorgängerin übernommen. Für die Beschäftigten der Gemeinde hat der AK auf Vorschlag der GB einen Fachvortrag zum Thema „Pflegebedürftig - und dann?“ mit der Rellinger Pflegeexpertin Anja Schneider organisiert. Der Vortrag fand am 18.08.21 im Rellinger Rathaus statt und war von dem Mitarbeitenden gut besucht (ca. 15 Teilnehmende). Der Austausch mit der Pflegeexpertin gab ihnen die Möglichkeit Fragen zu stellen. Es ist sichtbar geworden, dass viele Kolleg*innen neben ihrer Erwerbstätigkeit pflegerische Aufgaben wahrnehmen und Krankheitsfälle in der Familie betreuen.

2.3 Weiterbildung: Anti-Bias-Workshop am 01.09.2021

Auf Vorschlag der GB fand am 01.09.2021 ein halbtätiger Workshop zum Thema „Anti-Bias/Unbewusste Vorurteile in der Personalauswahl“ mit allen Fachbereichsleitungen, dem Personalrat, Kolleg*innen aus der Personalabteilung und dem Bürgermeister statt (ca. 15 Personen). Referentin war Dr. Rita Panesar von der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. Hamburg. Leitfrage des Workshops war: was sind unbewusste Vorurteile und wie beeinflussen diese uns (in der Personalauswahl)? Neben einem Vortrag der Referentin wurden mehrere praktische Übungen durchgeführt, die den Mitarbeitenden verdeutlichten, wie unbewusste Vorurteile in ihrem Alltag wirken. Es wurde ein Bewusstsein dafür geschaffen, wie wir andere diskriminieren oder selber diskriminiert werden. Die Referentin hat verschiedene Tools aufgezeigt, wie Diskriminierungen im Auswahlprozess minimiert werden können. Eine Möglichkeit stellt zum Beispiel das [anonymisierte Bewerbungsverfahren](#) da.

2.4 Handreichung

Die GB veröffentlicht Ende November eine „Handreichung zum Thema Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und geschlechtergerechte Sprache“ für die Mitarbeitenden der Gemeinde. Die Intention ist, bestehende Wissenslücken in Bezug auf die dritte Geschlechtsoption „divers“ und weitere geschlechtliche Orientierungen zu schließen, mit denen die GB in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert war. Ebenso werden in der Handreichung die verschiedenen sprachlichen Möglichkeiten zur Benennung der Geschlechter erläutert, ohne dass den Mitarbeitenden in dieser Hinsicht seitens der Dienststelle Vorschriften gemacht wurden.

2.5 Frauenförderplan

Laut [Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein](#) ist ein Frauenförderplan zu erstellen und alle vier Jahre fortzuschreiben. Der Frauenförderplan der Gemeinde ist veraltet, weswegen die GB den Prozess zur Erstellung eines neuen Frauenförderplans im Herbst 2021 angestoßen hat. Er wird in Zusammenarbeit der GB und der Personalabteilung erstellt. Die Datenerhebung für die Analyse der Beschäftigtenstruktur der Gemeinde, auf dem der Frauenförderplan basiert, ist ab März 2022 geplant.

3. Veranstaltungen

Ein großer Teil der Arbeit der GB besteht in der Organisation von Fach- und Informationsveranstaltungen für Frauen. Dabei ist vor allem die Bewerbung der Veranstaltungen sehr zeitintensiv, da die GB ihre Öffentlichkeitsarbeit alleine verantwortet. Monatlich finden die Veranstaltungen des Frauentreffs statt und weitere überwiegend anlässlich bestimmter Aktionstage. Die Veranstaltungsorganisation war aufgrund der Pandemie besonders zeitintensiv.

3.1 Equal-Care-Day

Der Equal-Care-Day ist ein bundesweiter Aktionstag der [Initiative Equal Care](#), der auf die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern aufmerksam macht. Der sogenannte Gender-Care-Gap liegt bei Paarhaushalten mit Kindern bei über 80 Prozent, was ökonomische Nachteile aber auch gesundheitliche Gefahren für Frauen nach sich zieht. Das Thema ist daher vor allem für Frauen ab 30 Jahren relevant, die sowohl Erwerbs- als auch Sorgearbeit miteinander verbinden müssen.

Anlässlich des Equal-Care-Days 2021 hat ein [digitaler Fachvortrag](#) mit anschließendem Austausch mit der Mental-Load-Expertin Laura Fröhlich stattgefunden. Zunächst wurden die Gründe für die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit erläutert und dann Tools vorgestellt, die den Mental-Load-Gap in Partnerschaften verringern können. Mit fast 40 Teilnehmenden war der Veranstaltung sehr gut besucht und auch die Austauschrunde hat gezeigt, dass es sehr viel Handlungsbedarf gibt.

3.2 Fahnenhissung zum IDAHOBIT

Der „Internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter-, und Transfeindlichkeit“ ist ein internationaler Aktionstag. Am 17. Mai 2021 haben die GB und der Bürgermeister Marc Trampe als symbolischen Akt eine Regenbogenfahne gehisst, um sich für Toleranz und (sexuelle) Vielfalt zu positionieren. Besondere Aktualität hatte die Aktion aufgrund der Debatte um das Zeigen der Regenbogenfahne während der UEFA 2021. Der symbolische Akt wurde von vielen Bürger*innen unterstützt, wie das positive Feedback via E-Mail oder auf den Rellinger Social-Media-Kanälen gezeigt hat.

3.3 Frauenempfang 2021

Am Sonntag, den 13. Juni 2021 fand der jährliche Frauenempfang in digitaler Version statt. Thema des Empfangs war aufgrund des Superwahljahrs [„Yes she can! Frauen machen Politik.“](#) Neben Grüßworten und Blitzlichter der Politikerinnen hielt Tannaz Falaknaz (EAF Berlin/Helene-Weber-Kolleg) einen Fachvortrag mit dem Titel „Die ganze Demokratie? Unterrepräsentanz von Frauen in Parlamenten und Handlungsoptionen“. Politikerinnen hatten ebenso die Möglichkeit, sich digital zu vernetzen. Es ist deutlich geworden, dass auch die Rellinger Politikerinnen mit geschlechtsspezifischen Hürden zu kämpfen haben.

3.4 Frauengesundheitswoche

Die Organisation einer Gesundheitswoche im Oktober mit mehreren Veranstaltungen hat in Rellingen Tradition und fand in den letzten Jahren zusammen mit einem großen Netzwerk statt. Aufgrund der Pandemie hat die GB für 2021 entschlossen nur eine Veranstaltung zu organisieren, damit der Aufwand bei eventueller Absage gering gehalten wird. In Kooperation mit der Frauenberatung Pinneberg sowie der GB der Stadt Pinneberg fand am 20.10.2021 eine [Lesung der Autorin Melodie Michelberger](#) (Buch: „Body Politics“) im Pinneberger Rathaus statt. Die Lesung bot wichtige Informationen und die Gesprächsrunde im Nachgang hat verdeutlicht, dass Frauen stark unter Körper- und Schönheitsidealen leiden. Ebenso wurde das große Netzwerk Frauengesundheitswoche (10 Personen) noch einmal zu einem Arbeitstreffen am 06.10.21 ins Rellinger Rathaus eingeladen, um die vergangenen Veranstaltungen zu reflektieren und eventuell neue Perspektiven zu entwickeln. Eine Verschlankung der Themenwoche und eine Spezifizierung in der Themenauswahl ist für die Zukunft geplant.

3.5 Aktionswoche „Nein zu Gewalt gegen Frauen“

Ein Großteil der Aktionswoche „Gewalt kommt nicht in die Tüte! NEIN zu Gewalt an Frauen“ musste im November 2020 pandemiebedingt ausfallen. Im November 2021 konnten aufgrund der veränderten Situation einige Veranstaltungen stattfinden, sowohl in Präsenz als auch digital. Die GB hat im Vorfeld der Aktionswoche viel Zeit investiert, um Spender*innen für die Aktion zu gewinnen. Vor allem bei Rellinger Unternehmen war die Spendenaktion wenig bekannt. Um die Bekanntheit zu steigern, wurde zur Aktionswoche auch in Zusammenarbeit mit Jessica Müller und engagierten Kolleg*innen ein Video für die Social-Media bzw. Online-Werbung gedreht. In Rellingen wurde am 22.11. eine Fahne zusammen mit dem Bürgermeister gehisst. Ebenso haben die GB, der Bürgermeister und die Pastorin Iris Finnern am 26.11. auf dem Rellinger Wochenmarkt mit einem Aktionsstand Informationsmaterial sowie Brötchentüten verteilt. Ein für den 27.11. geplanter Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurs musste krankheitsbedingt leider ausfallen.

3.6 Rellinger Frauentreff

Im Jahr 2020 fand im Oktober die letzte Frauentreff-Veranstaltung statt, bevor der Frauentreff sein Programm aufgrund des Lockdowns bis Juni 2021 ausfallen lassen musste. Ab Juni 2021 konnten die monatlichen Treffen des Frauentreffs mit spannenden Themen dann wieder stattfinden. Hinzu kam ein Arbeitstreffen im August, sowie ein Jahresplanungstreffen für 2022 im November 2021. Die GB hat außerdem in Zusammenarbeit mit der Halstenbeker Grafikerin Sabine Kuhls-Dawideit intensiv an einem neuen Flyer für den Frauentreff gearbeitet, der da alte nicht mehr zeitgemäß war.

3.7 Rellinger Frauenkleidermarkt

Pandemiebedingt musste der Kleidermarkt im Februar 2021 ausfallen. Im Herbst 2021 sind die Planungen für den Kleidermarkt 2022 gestartet. Aufgrund des geringen Stundenkontingentes der GB (19,5 Stunden) hat diese sich entschlossen zukünftig nicht mehr als Koordinatorin zur Verfügung zu stehen. Im Herbst 2021 bildete sich daher eine Projektgruppe aus Ehrenamtlichen, die den Kleidermarkt zukünftig durchführen werden. Die GB unterstützt das Projekt weiterhin z.B. durch Infrastruktur und Werbemittel. Der Frauenkleidermarkt soll vom 18. Bis 20. Februar 2022 im RTV stattfinden.

4. Beratung

Die GB hat seit Oktober 2020 insgesamt 12 Beratungen (extern und intern) durchgeführt. Die Themen der Beratungen reichen von Elterngeld, Trennung, Gewalt, Sucht bis zu beruflicher Umorientierung und digitaler Gewalt. Vielfach handelt es sich um komplexe Krisensituationen, in denen mehrere dieser Themen zusammenhängen. Die Beratungen sind unterschiedlich zeitintensiv (Telefonate, persönliche Gespräche, Recherchen, E-Mails).

Zur Aufgabe der GB gehört auch die Bereitstellung und der Versand von (digitalen und analogen) Informationsmaterial, welches kontinuierlich aktualisiert werden muss.

4.1 Vorträge Elterngeld/Elternzeit

Zusammen mit der [Familienbildungsstätte Pinneberg](#) bietet die GB mindestens zweimal im Jahr Fachvorträge zum Thema Elterngeld/Elternzeit von der Rechtsanwältin Sascha Lotzkat an. Da das Thema sehr komplex ist, sind die Vorträge für werdende Eltern enorm wichtig und waren bisher immer gut besucht (ca. 30 Teilnehmende). Auch hier hat sich gezeigt, dass die digitalen Vorträge gut angenommen wurden. Im kommenden Jahr werden die Rellinger Vorträge ausschließlich online stattfinden.

4.2. Berufsberatung durch „FRAU&BERUF“

Zusammen mit den Beraterinnen von [„FRAU&BERUF“](#) bietet die GB eine Berufsberatung an. Das Angebot richtet sich an Frauen, die wieder ins Berufsleben zurückkehren möchten, eine Ausbildung in Teilzeit anstreben oder aber von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Das Projekt wird vom Land finanziert und ist daher kostenfrei. Üblicherweise stellt die GB für die Beratungen in Rellingen Räume zur Verfügung. Pandemiebedingt fanden die Beratungen seit Oktober 2020 ausschließlich telefonisch oder digital statt. Die GB bewirbt das Angebot regelmäßig.

5. Arbeitsgruppen

Die GB ist in der Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten, der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holstein und in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten aktiv. Die Informationen aus den Arbeitsgruppen, der Austausch und die Zusammenarbeit an gemeinsamen Projekten ist ein unverzichtbarer Teil der Arbeit der GB.

5.1 Kreis-AG

Die Kreis-AG trifft sich ca. alle sechs Wochen zu einer sechsstündigen Konferenz, auf der aktuelle Entwicklungen und gemeinsame Projekte besprochen werden. Die Kreis-AG ist in verschiedene AG's aufgeteilt, in der sich die GB je nach Ressourcen einbringt. (Beispiel: AK Gewalt, AG Lotsinnen.de, AG

Obdachlose, AK Istanbul-Konvention etc.) Die GB hat sich bisher bei den [Lotsinnen.de](https://lotsinnen.de) engagiert und dort redaktionell mitgewirkt, um die Arbeit der GBs digital sichtbarer zu machen und eine jüngere Zielgruppe anzusprechen. Das neue digitale Portal gibt den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises mehr Öffentlichkeit, da ihre Themen immer weniger in der regionalen Presse Beachtung finden.

Pandemiebedingt haben immer mehr Veranstaltungen erstens in gemeinsamer Kooperation der GB's und zweitens digital stattgefunden.

Die Themen in der Kreis-AG sind vielfältig und waren stark von der Pandemie bestimmt. Um auf die gestiegene Anzahl von Fällen häuslicher Gewalt im Lockdown zu reagieren, wurde kurzfristig die kreisweite Informationskampagne [„Kreis Pinneberg ist stärker als Gewalt“](#) initiiert.

5.2 LAG

[Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten](#) informiert zum einen über die wichtigsten Entwicklungen und Veranstaltungen auf Landesebene. Auf regelmäßigen Vollversammlungen (ca. dreimal jährlich) tauschen sich die GBs aus, hören Fachvorträge und stimmen über Anträge ab. Die LAG ist ein wichtiges Bindeglied zwischen den GBs und dem Gleichstellungsministerium. Bei der LAG-VV am 28.10.21 war beispielsweise Kerstin Oltmanns, Mitarbeiterin an der Gleichstellungsstrategie des Landes SH zu Gast und stand für Fragen zur Verfügung.

5.3 BAG

[Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragte](#) informiert ebenso über wichtige Entwicklungen und Veranstaltungen. Alle zwei Jahre findet die mehrtägige Konferenz aller Gleichstellungsbeauftragten statt. Neben Fachvorträgen und Workshops wird hier ebenso über Anträge abgestimmt. Unter dem Motto „Gleichstellung digital. Grenzen überschreiten – Horizonte öffnen“ fand die Bundeskonferenz vom 29.08. bis 31.08.2021 als Hybridveranstaltung in Flensburg statt. Themen der Workshops war u.a. digitale Gewalt, Gleichstellung im ländlichen Raum, Digitalisierung und Geschlecht, Anti-Bias etc. Die Beschlüsse der Konferenz sowie die Flensburger Erklärung sind auf der [Homepage](#) der BAG einsehbar.

5.4 AK Gleichstellungspolitik

Die GB hat kurz nach ihrem Amtsantritt den neuen Arbeitskreis Gleichstellungspolitik gegründet. Jeweils eine Frau aus jeder Fraktion nimmt an den regelmäßigen Treffen teil. Beteiligt sind vor allem die Politikerinnen, die auch stärker in das Stellenbesetzungsverfahren der GB involviert waren. Der AK soll einen regelmäßigen Austausch zwischen der GB und den Frauen der Fraktionen sicherstellen. Je nach Ressourcen sind auch gemeinsame Projekte in der Zukunft denkbar, wie zum Beispiel überfraktionelle Frauentreffen zu bestimmten Themen.

6. Haushalt

Das Produktkonto der GB weist für das Jahr 2021 Haushaltsmittel in Höhe von 38.200 Euro auf, wovon 29.900 Euro für Personalaufwendungen einkalkuliert sind. Die GB hatte demnach 8.300 Euro für Aus- und Fortbildungen, Öffentlichkeitsarbeit, Honorare und Veranstaltungsbegleitungen zur Verfügung. Folgende Tabelle zeigt, wie die GB bis zum 22.11.21 ihre Haushaltsmittel verwendet hat. Für das Jahr 2021 ist außerdem noch eine Ausgabe in Höhe von 825,00 Euro für das Design des neuen Frauentreff-Flyers geplant. Diese Kosten sind miteinkalkuliert.

Aufwandsart	Aufwendungen bis 22.11.	Geplant bis 31.12.21	Gesamt 2021
Aus- und Fortbildung	490,00		
Öffentlichkeitsarbeit	92,70	825,00	
Honorare	2.905,5		
Veranstaltungsbegleitung	55,55		
			4.368,75Euro

7. Fazit und Ausblick

Wie eingangs erwähnt, kann festgehalten werden, dass trotz der schwierigen Umstände die Gleichstellungsarbeit so gut wie möglich fortgeführt werden konnte. Frauen wurden in digitalen Veranstaltungen oder Telefonsprechstunden erreicht. Die Durchführung von Online-Veranstaltungen bietet auch Vorteile: bei schambehafteten Themen ist eine anonyme Teilnahme möglich. Durch die Ortsungebundenheit werden außerdem Vereinbarkeitsprobleme erleichtert, denn sie erfordern keine bezahlte Kinderbetreuung.

Die psychischen und physischen Folgen der Lockdowns speziell für Frauen sind nicht zu unterschätzen und werden die Gleichstellungsarbeit auch zukünftig begleiten. An vorderster Stelle steht dabei der Gewaltschutz von Frauen, denn die Kriminalitätsstatistik zeigt seit Jahren eine Zunahme bei partnerschaftlicher Gewalt, Gewalt gegen Frauen und Kinder.

Die Präventionsarbeit an Schulen musste pandemiebedingt zum größten Teil ausfallen. Umso wichtiger ist es, dass die Prävention im kommenden Jahr nun wieder an Fahrt aufnimmt, damit es gar nicht erst zu gewaltvollen Konflikten kommt. Für die Gleichstellungsarbeit ist es sehr erfreulich, dass die OASE ein Mädchenkonzept erstellt hat und sich jugendliche Mädchen in dem neu gegründeten „Girls Club“ regelmäßig austauschen können. Auch dort kann wichtige pädagogische Arbeit geleistet werden, die präventiv hilft.

Bewährte Formate wie der Frauentreff, der Frauenempfang, die Aktionswoche „Nein zu Gewalt gegen Frauen“ oder die Frauengesundheitstage werden auch nächstes Jahr wieder stattfinden. Einzelne Themen stehen hier schon fest. Aber auch neue Aufgabenbereiche und Themen, wie zum Beispiel Frauen und Mobilität, sollen von der Gleichstellungsarbeit aufgegriffen werden. Aufgrund der geringen Stundenanzahl der GB kann dies aber nur in einem kleinen Rahmen erfolgen.

Erfreulich ist der Ausblick auf ein wichtiges Jubiläum im kommenden Jahr: wir feiern im Jahr 2022, dass Frauen seit 100 Jahren in juristischen Berufen arbeiten dürfen. Etliche Juristinnen haben sich seitdem für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern eingesetzt.

Das Thema Digitalisierung und Geschlecht wird Gleichstellungsarbeit grundsätzlich in den nächsten Jahren begleiten. Auch die Pandemie wird uns im kommenden Jahr noch einschränken und beschäftigen. Die GB muss daher auch zukünftig flexibel auf kurzfristige Veränderungen reagieren. Sicherlich werden vermehrt Veranstaltungen in digitaler Form stattfinden. So sind zum Beispiel die regelmäßigen Vorträge zum Thema Elterngeld/Elternzeit schon für 2022 als digitale Termine geplant.

Gez. Nina Timmermann, Rellingen 25.11.2021

8. Anhang

AUFGABENFELDER DER GB 19,5 STUNDEN

