



**Stadt
Hann. Münden**

TÄTIGKEITSBERICHT

GLEICHSTELLUNGSARBEIT

06/2022 - 05/2023

DREIFLÜSSESTADT
**HANNOVERSCH
MÜNDEN**



... aller erste Wahl

IMPRESSUM

Gleichstellungsbeauftragte

Melissa Castillo

Böttcherstraße 3

34346 Hann. Münden

Kontakt:

E-Mail: Castillo@hann.muenden.de

Tel.: 05541 75255

Hann. Münden, Mai 2023

**Stadt
Hann. Münden**



Inhalt

1. Vorwort	1
2. Arbeitsauftrag	4
3. Verwaltungsinterne Aktivitäten: GB der Stadtverwaltung	6
3.1 Zahlen zur Personalentwicklung	7
3.2 Gleichstellungsarbeit im Haushalt.....	10
4. Verwaltungsexterne Aktivitäten: GB der Bürger*innen	12
4.1 Netzwerkarbeit und Arbeitskreise	13
4.2 Frauenhaus Göttingen	15
5. Interne und externe Beratung	17
6. Projekte und Veranstaltungen 06/2022 – 05/2023	19
7. Schlussbemerkung.....	26

1. Vorwort

„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.“

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland Artikel 3 Abs. 2

In Niedersachsen sind seit 1994 Kommunen mit mindestens 20.000 Einwohner*innen dazu verpflichtet, eine hauptamtliche Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bestellen. Niedersächsische kommunale Gleichstellungsbeauftragte berufen sich in ihrer Arbeit aktuell auf die folgenden Gesetzestexte:

- **Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland**¹
Art. 3 Abs. 2 zur Regelung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- **Niedersächsische Verfassung**² Artikel 3 Abs. 2 Satz 3
- **Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)**³
§§ 8 und 9, Gleichstellungsbeauftragte und Verwirklichung der Gleichberechtigung
- **Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**⁴
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**⁵

All diese Gesetzestexte fordern eindeutig formuliert die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Dennoch ist 65 Jahre nach Beschluss des Bundestages zur Gleichbehandlung noch keine tatsächliche Gleichstellung erreicht. Nach wie vor gibt es gar Unklarheit darüber, worin die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten überhaupt besteht. Tatsächlich lassen die Gesetzestexte keinen Zweifel an dem Ziel des Erreichens der Gleichstellung der Geschlechter. Hinsichtlich der Ausführung der Gesetzaufträge und konkreten Aufgabendefinition wird allerdings viel Freiraum gelassen. Unter kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gibt es daher große Unterschiede in der Umsetzung des Arbeitsauftrages⁶.

¹ Vom 23.05.1949, zuletzt geändert am 19.12.2022

² Vom 19. Mai 1993, zuletzt geändert am 21. November 1997

³ Vom 17. Dezember 2010

⁴ Vom 09.12.2010, zuletzt geändert mit Wirkung vom 01.12.2011

⁵ Vom 14. August 2006, Inkrafttreten der letzten Änderung am 24.12.2022

⁶ Dies ist zum großen Teil der unterschiedlichen Ressourcenausstattung (bezahlte Arbeitsstunden und Höhe des Gleichstellungsetats) der Gleichstellungsbeauftragten je nach Kommune geschuldet.

Ein häufiger Vorwurf, Gleichstellungsarbeit müsse sich innerhalb der letzten 30 Jahren obsolet gemacht haben, solle diese überhaupt jemals sinnvoll gewesen sein, verkennt die Notwendigkeit dieses gesellschaftsrelevanten Auftrages, der sich – wie eine Gesellschaft selbst – stets im Wandel befindet und auf wechselnde Problemlagen reagieren muss.

Die Wahrnehmung vieler Menschen scheint außerdem zu sein, Gleichstellungsarbeit behandle aus dem Gesetzesauftrag heraus ebenfalls andere Diskriminierungsdimensionen etwa bzgl. Behinderung, Herkunft, Bildungszugang, Alter, Religion, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität. Dem ist jedoch nicht so. Der Einbezug dieser Diskriminierungsdimension ergibt sich zwar aus dem AGG, dem sich alle Menschen verpflichtet fühlen sollten, dieses dient kommunalen Gleichstellungsbeauftragten jedoch nicht als explizite Handlungsanweisung. Das AGG nützt vielmehr dem präventiven Schutz, verlangt aber keine aktive Anti-Diskriminierungsarbeit.

Nach und nach findet allerdings eine gesellschaftliche Sensibilisierung statt, die marginalisierten Menschen Raum gibt, bzw. von diesen erkämpft wurde um sich auszudrücken. Diese beginnen Veränderungen einzufordern – Gleichstellung einzufordern – die nicht ‚nur‘ Geschlechtergerechtigkeit beinhaltet. Die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten verändert sich bereits insofern, dass immer mehr Frauen in diesem Amt Geschlecht nicht nur binär verstehen sondern inzwischen auch LGBTQIA+⁷- Anliegen in ihrer Arbeit berücksichtigen. Die Arbeitsaufträge von Gleichstellungsbeauftragten wachsen, die Ressourcen, Zeit und Geld für die Gleichstellungsarbeit, stagnieren jedoch meistens. Auch die Zusammenarbeit mit Inklusions- und Integrationsbeauftragten⁸ wird immer wichtiger, doch fehlen auch hier die Ressourcen für ein besseres gemeinschaftliches Gelingen des Abbaus diskriminierender Strukturen.

Es muss jedoch auch Erwähnung finden, dass bisher vieles erreicht wurde. Das macht Mut und motiviert zum weiteren Einsatz. Diese kleine Auswahl an Meilensteinen der geschlechtlichen Gleichstellung unterstreicht, warum der Kampf für Geschlechtergerechtigkeit so wichtig ist: Frauenwahlrecht (1918), Gleichberechtigung im Grundgesetz (1949), Mutterschutzgesetz (1952), Einführung des Mutterschaftsurlaubs und Mutterschaftsgeldes (1979), Ein-

⁷ LGBTQIA+ steht für die englischen Wörter „Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender, Queer, Intersexual und Asexual“, also eine Abkürzung für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle/Transgender-, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen.

⁸ Erstere zuständig für Menschen mit Behinderung, letztere zuständig für Menschen mit Migrationsgeschichte oder Migrationsbiographie.

führung des Straftatbestands der Vergewaltigung in der Ehe (1995), Einführung des Elterngeldes und der Elternzeit (2007), Streichung des Werbeverbots für Schwangerschaftsabbrüche, Paragraph 219a (2022), u.v.m.

Dennoch hat die Covid-19-Pandemie auch eindeutig gezeigt, dass Gleichstellung noch längst nicht erreicht wurde, dass Rückschritte jederzeit möglich sind und Frauen auf vielfältige Weise Benachteiligung erfahren, die teilweise kaum messbar und von außen nicht sichtbar ist - für Frauen vor allem in entscheidenden Lebensabschnitten⁹ jedoch deutlich spürbar ist. Trotz allem bisherigen Wandel stereotyper Geschlechterrollen, hin zu verstärkter Gleichberechtigung, sind wir auch in Deutschland längst noch nicht am Ziel.

Die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft (Kriege, Krisen wie Pandemien oder globale Erderwärmung, demographischer Wandel, Migrationsbewegungen, Erstarken demokratiefeindlicher Gesinnungen etc.) machen es unabdingbar, dass sich gesamtgesellschaftlich verstärkt mit Gleichstellungs-, Inklusions- und Integrationsarbeit beschäftigt wird. Abgesehen davon, dass es eine Frage von Moral und Ethik ist, wie mit marginalisierten Personen in einer Gesellschaft umgegangen wird, wird dies zunehmend auch zu einer wirtschaftlichen Frage: Mit wem sollen die sich anbahnenden leeren Stellen der sogenannten Babyboomer-Generation besetzt werden, wenn wir nicht *jetzt* anfangen dafür zu sorgen, dass Frauen gleichwertige Chancen haben Erwerbs- und Sorge-Arbeit besser zu vereinen und in den Bereichen Pflege, Erziehung, Mental Load¹⁰ usw. entlastet werden, um nicht in die Altersarmut zu rutschen. Und wenn wir nicht *jetzt* anfangen Menschen mit Behinderung und/oder Menschen mit Migrationsgeschichte, *tatsächlich* in den Arbeitsmarkt zu inkludieren und beginnen Arbeitsanforderungen entsprechend anzupassen.

Es wird in nächster Zeit somit nicht weniger Gleichstellungsarbeit anfallen, da sich Gleichstellung eben nicht selbstständig vollzieht. Vielmehr wird stärker als bisher ein gesamtgesellschaftliches Einbringen von Nöten sein. Deshalb sollte sich, da stimme ich meiner Vorgängerin im Amt eindeutig zu, bei der Ausstattung der Gleichstellungsstelle, nicht nur am gesetzlichen Mindestmaß orientiert werden.

⁹ Geburt eines Kindes, Karriereaufstiegswunsch, Rente etc.

¹⁰ Bezeichnet die Belastung, die durch das Organisieren von Alltagsaufgaben entsteht und die meist unhinterfragt und ungesehen von Frauen/Müttern erledigt werden.

2. Arbeitsauftrag

Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte beschreibt den Arbeitsauftrag der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wie folgt:

„Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Verwaltung und den Rat oder Kreistag („die Vertretung“) darin, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf innerhalb der Kommune zu erkennen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen. Einen weiteren Schwerpunkt findet ihre Arbeit in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit von Frauen oder auch von Männern innerhalb der eigenen Verwaltung (Personal- und Organisationsfragen). Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet also eng mit der Verwaltung zusammen, gibt Stellungnahmen ab, oder regt selbst Maßnahmen an. Sie ist verpflichtet, an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter haben, mitzuwirken. Der Hauptverwaltungsbeamte oder die Hauptverwaltungsbeamtin (HVB) ist wiederum verpflichtet, sie rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Gleichstellungsrelevante Entscheidungen, an denen sie nicht mitgewirkt hat, sind u.U. rechtswidrig und Verfahren fehlerhaft. Sie ist mit Einzelnen und mit Organisationen und Verbänden örtlich und überörtlich vernetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein offenes Ohr für die Einwohnerinnen und Einwohner, deren Anliegen sie für ihre Aufgabe aufgreift, wenn es hierbei um die Thematik „Benachteiligung aufgrund des Geschlechts“ geht. Sie ist aber keine Frauenberatungsstelle. Die Öffentlichkeitsarbeit nutzt sie, um für ihre Themen zu sensibilisieren und zu informieren. Öffentliche Veranstaltungen führt sie mit dem Ziel durch die Gleichberechtigung in ihrer Kommune zu fördern. Es geht ihr immer um die Gestaltung der örtlichen Gemeinschaft und letztlich um kommunale Fragen. Als Gleichstellungsbeauftragte übernimmt sie aber keine Regelaufgaben der Verwaltung.“¹¹

Die Voraussetzungen, um das Amt der Gleichstellungsbeauftragten erfüllen zu können, sind nirgends genauer definiert. Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung spricht lediglich von einer Besetzung durch eine „fachlich qualifizierte Frau“. Als Neubesetzung dieser Stelle

¹¹ Auszug aus dem Flyer „Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte → Niedersachsen“ der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte. Träger: Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. (4. Überarbeitete Auflage 2022).

möchte ich daher kurz erörtern, welche Ausbildung ich mitbringe, um aufzuzeigen, wie diese mein Verständnis von der Ausfüllung des Arbeitsauftrages beeinflusst.

Durch mein Bachelorstudium der Geschlechterforschung und Religionswissenschaft sowie mein weiterführendes Masterstudium in Geschlechterforschung mit dem Schwerpunkt sozialwissenschaftlicher Diversitätsforschung, setze ich mich seit Jahren intensiv mit Geschlechterwissen und geschlechterpolitischen Fragen auseinander. Im wissenschaftlichen Diskurs ist mir die Auseinandersetzung mit Konzepten zu Intersektionalität¹² und Mehrfachdiskriminierung/doppelter Diskriminierung stets besonders wichtig gewesen und ich strebe auch in meiner praktischen Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte an, unterschiedlichste Diskriminierungskategorien zu berücksichtigen. D.h. ich versuche die Überschneidungen und Verschränkungen unterschiedlicher Diskriminierungsformen, eine Person betreffend, weitest möglich auch als Gleichstellungsbeauftragte zu analysieren und so zu handeln, dass komplexe Benachteiligung und Diskriminierung auch möglichst umfangreich angegangen wird. Die Frage mag an dieser Stelle lauten, warum diese ‚zusätzliche‘ Arbeit wichtig ist. Ich wurde ebenfalls bereits mit der Kritik konfrontiert, dass Gleichstellungsarbeit eben keine Diversitäts-, Inklusions- oder Integrationsarbeit ist. Ich persönlich bin jedoch der Überzeugung¹³, dass die Gleichstellung von Frauen nur dann wirklich erfolgen kann, wenn wir Frauen in ihrer Vielfältigkeit erkennen und ihre vielschichtigen Problemlagen berücksichtigen. Andernfalls würde eine Großzahl an Frauen (und Männern sowie nicht-binären Menschen) im Gleichstellungsprozess unbeachtet, geradezu unsichtbar, bleiben.¹⁴

In der Umsetzung bedeutet dies, dass ich bspw. bei Veranstaltungs- und Projektplänen nicht ‚nur‘ darüber nachdenke Frauen zu fördern, ich frage mich gleichzeitig wie ich es erreichen kann, dass möglichst Frauen mit unterschiedlichsten Lebensumständen vom Angebot profitieren können. Etwa Frauen, die auf einen barrierefreien Veranstaltungsort und/oder die auf barrierefreie Sprache oder Übersetzungsangebote angewiesen sind. Projektideen und Veranstaltungen werden teilweise auch ganz konkret auf eine bestimmte Zielgruppe zuge-

¹² Begriff von Kimberlé Crenshaw zur Beschreibung des komplexen und vielschichtigen Zusammenwirkens mehrerer Unterdrückungsmechanismen.

¹³ Aufgrund der Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Beiträgen und aufgrund persönlicher Beobachtungen und Erfahrungen.

¹⁴ Als Beispiel dient der Fall „DeGraffenreid v. General Motors“ von 1976, bei dem Emma DeGraffenreid mit weiteren Schwarzen Frauen General Motors wegen Diskriminierung verklagte, da die Firma keine Schwarzen Frauen einstellte. Die Klage wurde vor Gericht abgewiesen, da General Motors sowohl weiße Frauen als auch Schwarze Männer beschäftigte. Somit habe laut Gericht weder Geschlechterdiskriminierung noch rassistische Diskriminierung vorgelegen.

schnitten. Ziel ist es aber grundsätzlich mit einem Projekt/einer Veranstaltung so viele unterschiedliche Frauen wie möglich zu erreichen. Selbstverständlich soll intersektionale Gleichstellungsarbeit bei Bedarf zielgruppenspezifisch auch Männer betreffen, die einer marginalisierten Gruppe angehören. Bspw. homosexuelle Männer, transidentitäre Männer, alleinerziehende Väter usw. Auch Menschen, die sich nicht dem binären Geschlechtersystem (Frau oder Mann) zuordnen, dürfen meiner Ansicht nach in der Gleichstellungsarbeit nicht vergessen werden, da diese erwiesenermaßen sehr häufig Diskriminierung erleben.

Ergänzend zum Vorwort war es mir wichtig, an dieser Stelle den Arbeitsauftrag gemäß Gesetzesgrundlage, aber auch gemäß meiner eigenen Auffassung gelungener Gleichstellungsarbeit zu erörtern, da beides mein Handeln im beschriebenen Tätigkeitsjahr bestimmt hat und auch weiterhin bestimmen wird. Als dritter handlungsweisender Faktor muss selbstverständlich auch das spezifische Stellenprofil der Stadt Hann. Münden einbezogen werden, welches in die folgenden Kapitel einfließt.

3. Verwaltungsinterne Aktivitäten: GB der Stadtverwaltung

Bisherige Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung Hann. Münden waren primär die Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren, die Beratung von Verwaltungsangestellten (siehe Kapitel 5), sowie der regelmäßige Austausch mit der Verwaltungsleitung und die Teilnahme an politischen Ausschüssen, wobei ich in gleichstellungspolitischen Belangen beriet (z. B. bzgl. der Frauenhausförderung). Eine Empfehlung zur Nutzung geschlechtergerechter Sprache innerhalb der Verwaltung wurde erstellt und in Absprache mit der Verwaltungsleitung an die Angestellten versendet.

Die Teilnahme an möglichst vielen politischen Ausschüssen war mir im ersten Halbjahr besonders wichtig, um insgesamt einen besseren Überblick über die relevantesten Themen in Hann. Münden zu erhalten. Im zweiten Halbjahr musste ich die Teilnahme einschränken, da das verstärkte Aufkommen von Beratungsbedarf und die diesbezüglichen Überstunden Abstriche verlangten. Meine Teilnahme am Gesellschaftsausschuss, Verwaltungsausschuss und Ratssitzungen, sowie an weiteren Ausschüssen, je nach gleichstellungsthematischem Bedarf, wird weiterhin gewährleistet.

3.1 Zahlen zur Personalentwicklung

Die Zahlen dieses Kapitels (siehe Tabelle) wurden vom Fachdienst Personal mit dem Stichtag 30.05.2023 erstellt. Eine ausführlichere Auseinandersetzung und Bewertung der Personalsituation in der Stadtverwaltung Hann. Münden folgt im gesonderten Gleichstellungsplan. Der letzte Gleichstellungsplan wurde Anfang 2018 von Julia Bytom und Harald Wegener, auf Grundlage der Zahlen des Fachdienstes Personal herausgegeben, mit Gültigkeit bis zum 31.12.2021. Der Gleichstellungsplan ist gemäß §15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 01.01.2011 für den Zeitraum von drei Jahren in Zusammenarbeit von dem Bereich 1, Allgemeine Verwaltung (1.2 Personal), der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Dieser gesetzlich vorgeschriebene Plan wurde von meiner Vorgängerin aus Zeitgründen nicht mehr erneuert. Somit ist dies eine gute Gelegenheit, durch die direkte Mitwirkung am neuen Gleichstellungsplan, ein noch besseres Bild von der personellen Situation in der Verwaltung zu erhalten. Der neue Gleichstellungsplan wurde im ersten Tätigkeitsjahr jedoch noch nicht erstellt, da hierzu erst einmal das Kennenlernen der Verwaltung nötig war und eine Erarbeitungsgruppe zusammenkommen muss. Eine gewisse zeitliche Kapazität aller Beteiligten ist Grundvoraussetzung, damit am Ende ein Plan entsteht, der auch tatsächlich der Gleichstellung dienlich ist.

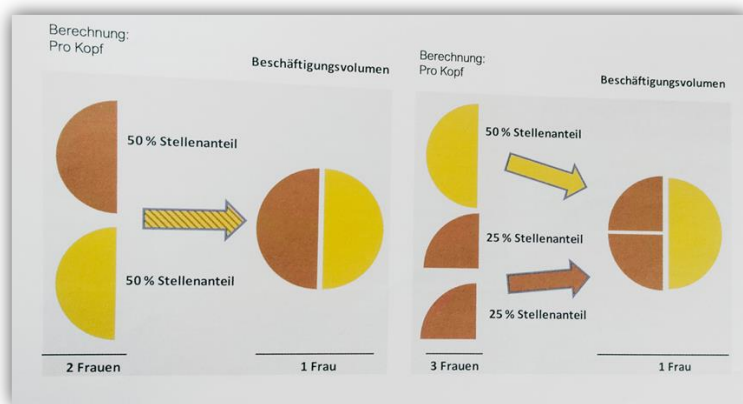
Auch fehlt in der Verwaltung bisher ein offizieller Gleichstellungsbericht gemäß § 9 Abs. 7 NKomVG¹⁵, der sich aus den Rückmeldungen zur Situation der Gleichstellung in den einzelnen Bereichen der Verwaltung zusammensetzt und ebenfalls eine Gültigkeit von drei Jahren besitzt. Die Erarbeitung dieses Berichts steht ebenfalls für 2024 an.

Aktuell steht hinsichtlich der Bewertung der Personalsituation die Angaben der folgenden Tabelle zur Verfügung, die in Relation zu den Zahlen des Vorjahres gesetzt werden müssen. Die Personaldaten für den aktuellen Berichtszeitraum weichen von jenen aus dem vorherigen Tätigkeitsbericht insofern ab, dass mehr Mitarbeitende ausgeschieden sind und weniger neu eingestellt wurden. Insgesamt wurden seit Juni 2022 15 Frauen und 13 Männer eingestellt. Dies folgt der allgemeinen Tendenz, dass in der Stadtverwaltung etwas mehr Frauen

¹⁵ § 9 NKomVG - (7) 1Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. 2Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.

(insg. 127) als Männer (insg. 108) angestellt sind.¹⁶ Mit Blick auf die Arbeitszeiten zeigt sich jedoch sehr eindeutig, dass die Arbeitszeitmodelle einer klassischen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu folgen scheinen. Es sind lediglich vier Männer in Teilzeit beschäftigt (Beschäftigte und Beamte zusammengezählt), wohingegen 83 Frauen der 127 weiblichen Mitarbeiterinnen in Teilzeit arbeiten. Zusammengefasst arbeiten 65 % der weiblichen Mitarbeiterinnen in Teilzeit und nur etwa 4 % der männlichen Mitarbeiter in Teilzeit. Dies sind entscheidende Informationen hinsichtlich der Prävention von Altersarmut bei Frauen. Wichtig ist hier im Rahmen des Gleichstellungsplans zu ermitteln, was die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen bzgl. der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit sind.

Es zeigt sich auch, dass das Durchschnittsalter der Verwaltungsmitarbeiter*innen bei 49,42 Jahren liegt. In den Kategorien Ü 46 ist das Geschlechterverhältnis ausgewogener als in den U 45 Kategorien. In vorherigen Tätigkeitsberichten wurde darauf hingewiesen, dass Azubi-Stellen und Nachbesetzungen verstärkt durch Frauen erfolgen. Dies spiegelt sich auch deutlich in den aktuellen Zahlen wieder. Dennoch gibt es nach wie vor Arbeitsbereiche, die deutlich von männlichen Bewerbern dominiert werden, wie sich in Stellenbesetzungsverfahren gezeigt hat. Die höhere Anstellungszahl von Frauen darf nicht dazu führen, dass angenommen wird, die Gleichstellung wäre bereits erreicht und Männer inzwischen das unterrepräsentierte Geschlecht¹⁷. Im Rahmen der Erarbeitung des Gleichstellungsplans wird es wichtig sein, vielmehr das Beschäftigungsvolumen nach Geschlecht zu analysieren und wie im unteren Beispiel den Stellenanteil je nach Geschlecht zu berücksichtigen.



Grafik der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte

¹⁶ Gemäß der tabellarischen Erfassung gibt es in der Verwaltung keine Angestellten, die sich nicht dem binären Geschlechtssystem zugehörig fühlen. Sollten Angestellte dem widersprechen, bitte ich um Rückmeldung, die selbstverständlich vertraulich behandelt wird.

¹⁷ Von Unterrepräsentanz wird gesprochen, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % liegt.

Daten für Jahresbericht der GLB im Zeitraum 01.06.2022 bis 31.05.2023											
Anzahl der Mitarbeiter (inkl. Azubis)											
männlich	108										
weiblich	127										
Gesamt	235										
Beamte (inkl. Bgm. & Anwörter)											
Männer	17				Vollzeit		Teilzeit				
Frauen	22				18		4				
Gesamt	39				35		4				
Beschäftigte											
Männer	91				Vollzeit		Teilzeit				
Frauen	105				26		79				
Gesamt	196				113		83				
Aufteilung nach Altersklassen											
Männer	16-25 Jahre				26-30 Jahre		31-45 Jahre		46-55 Jahre	über 56 Jahre	Durchschnittsalter
Frauen	4				6		18		36	44	50,68
Gesamt	9				7		30		35	46	48,35
Auszubildende & Anwörter											
männlich	2										
weiblich	10										
Gesamt	12										
Ausgeschiedene Mitarbeiter seit 01.06.2022					20		Rente, Pension, Entlassung				
Anzahl Bewerbungsgespräche seit 01.06.2022					17						
Neueinstellungen seit 01.06.2022											
Azubis & Anwörter	8				6x weiblich, 2x männlich						
Mitarbeiter	20				9x weiblich, 11x männlich						

3.2 Gleichstellungsarbeit im Haushalt

Veranlasste Buchungen für die Kostenstelle 72000 (Gleichstellungsbeauftragte) im Buchungszeitraum 01.06.2022 – 12.05.2023:

111230.4431 – Geschäftsaufwendungen

711,62 € „Willkommen im Leben-Taschen“ (Müzee)

711,62 €

111230.4271 – Besondere Verwaltungs- und Betriebsaufwendungen

100,00 € Honorare für die Auftritte zum Herzogin Elisabeth Geb. (28.08.2022)

23,90 € Auslage für den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (24.11.2022)

35,88 €* Auslage Buffet für den WenDo-Kurs zum Weltfrauentag (4. & 5.08.2023)

434,40 €* Honorar WenDo-Trainerin zum Weltfrauentag

80,00 € Teilnahmegebühr Tagung „Gender & Migration“ (15. & 16.03.2023)

674,18 € → Nach Verrechnung mit dem Zuschuss des Landkreises Göttingen **= 203,90 €**

111230.3141 – Zuweisungen und Zuschüsse

470,28 €* Zuschuss vom Landkreis Göttingen zur Umsetzung gleichstellungsrelevanter Projekte (Programm zum Weltfrauentag, 08.03.2023). Bezogen auf die unter „Besondere Verwaltungs- & Betriebsaufwendungen“ mit * markierten Posten

22.171,75 € Zuschuss „Leistung Ausgleich Gleichstellungsbeauftragte“ (je 2022 & 2023)

Die Posten „Geschäftsaufwendungen“ und „Besondere Verwaltungs- und Betriebsaufwendungen“ belasten den Haushalt somit insgesamt mit **915,52 €**.

Weitere Ausgaben die für die Gleichstellungsarbeit nötig waren, wurden durch die Budgets von Kooperationspartner*innen abgedeckt. So etwa der 2. Anteil des Honorars der WenDo-Trainerin durch das Mehr!Generationenhaus in Höhe von 470 €; die Übernahme der Kosten gemeinsamen Werbematerials durch die Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen und das Frauenforum der Stadt Göttingen; die Anschaffung eines Banners zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen vom Budget der Koordinatorin im Landkreis zur Umsetzung der Istanbul-Konvention sowie die Finanzierung einer Fortbildung zu Grundlagen der

Gleichstellungsarbeit ebenfalls über die Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen. Einige angebotene Veranstaltungen wie das Empowerment-Training für (angehende) Ratsfrauen wurden ebenfalls vom Landkreis finanziert. Weitere konnten kostenfrei von mir in den Räumlichkeiten Mündener Einrichtungen, wie dem Begegnungszentrum des Haus der Nationen oder des Mehr!Generationenhauses geplant werden. Hierfür bedanke ich mich.

Es wird angestrebt im folgenden Tätigkeitsjahr weitere Fördermöglichkeiten anzufragen und somit die Veranstaltungen zu den gängigen Terminen zu finanzieren und auch weitere (Fort-)Bildungsmöglichkeiten zu entwickeln, die möglichst haushaltsungebunden finanziert werden sollen. Eine finanzielle Eigenbeteiligung bei Anträgen zu Projektfinanzierungen ist i.d.R. dennoch meist nicht völlig zu umgehen.



Vom Gleichstellungsbüro des Landkreises Göttingen gesponserter
Banner zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen.

4. Verwaltungsexterne Aktivitäten: GB der Bürger*innen

Verwaltungsextern bestanden meine Aufgaben in erster Linie in der Vertrautmachung mit den Bürger*innen und Kooperationspartner*innen in Hann. Münden. Eine regelmäßige Präsenz bei und Initiierung von Veranstaltungen um ein nötiges Vertrauensverhältnis aufzubauen war daher von besonderer Bedeutung. Auch über die eigene Pressearbeit in guter Zusammenarbeit mit dem Pressesprecher der Stadt, Mathias Simon, konnte ich mich den Bürger*innen Hann. Mündens vorstellen. Die Effektivität zeigte sich in den steigenden Beratungsanfragen. Ebenfalls Teil der Bekanntmachung der Gleichstellungsarbeit war die Erstellung einer offiziellen Instagramseite, über die ich regelmäßig an meinem Alltag teilhaben lasse, damit Verständnis und Interesse für gleichstellungsrelevante Themen wachsen.



4.1 Netzwerkarbeit und Arbeitskreise



Gleichstellung kann nur erreicht werden, wenn sie im kollektiven Bewusstsein verortet ist und zielorientiert danach gehandelt wird. Daher kommt der Netzwerkarbeit eine zentrale Bedeutung im Arbeitsbereich Gleichstellung zu. Einerseits ist die Vernetzung mit weiteren Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis besonders bereichernd, andererseits sind auch thematisch übergreifende Arbeitskreise besonders wichtig. Es folgt eine Übersicht der Kooperationspartner*innen:

- Gleichstellungsbeauftragte des Landkreis Göttingen (Daniela Jeksties und Lilia Nester/Vertretung Marit Schwarz)
- Regionalkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (ehemaliger Regierungsbezirk Braunschweig)
- Vernetzungstreffen mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Göttingen
- Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ (Dr. Daniela Hefe)
- Koordinierungsstelle zur Umsetzung der Istanbul-Konvention im Landkreis Göttingen (Mirja Ramola)

- Arbeitskreis Häusliche Gewalt (Leitung: Mirja Ramola und Daniela Halbleib vom Frauennotruf Göttingen)
- Fachforum Netzwerk Frühe Hilfen (Schwerpunkt: Kindeswohl)
- Gleichstellungsbüro der Stadt Göttingen/Göttinger Frauenforum
- Netzwerktreffen FrauenORTE des Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.
- Frauen der Stadtführergilde/Arbeitsgruppe FrauenORT Herzogin Elisabeth
- Knotenpunktfrauen Koordinierungsgruppe zu den Sozialraumkonferenzen (Leitung: Jessica Wetter)
- Frauenhaus Göttingen und Frauennotruf Göttingen
- Fachgremium Soziale Arbeit
- Behindertenbeauftragter der Stadt Hann. Münden Kai Christian Pavel
- Integrationsbeauftragter des Landkreis Göttingen, Isa Sandiraz
- Arbeitskreis Flucht (Leitung: I. Sandiraz)
- Vernetzung, Austausch und Kooperation mit den Mündener Einrichtungen, wie bspw. dem Bürgertreff, der Diakonie (Flüchtlingsarbeit und Sozialhilfe), dem Haus der Nationen, dem Mütter- und Familienzentrum, der VHS/Projekt My Ways, AWO Familienberatung u.v.m.

Exkurs Mehr!Generationenhaus

Als Initiative der Stadt Hann. Münden ist das Mehr!Generationenhaus (MGH) mit dem Kinder- und Jugendbüro der Stadt und dem Stadtjugendring Münden e.V. gesondert zu nennen. Neben administrativen Aufgaben für das Mehr!Generationenhaus, bleibt auch die enge Zusammenarbeit bzgl. der Planung und Durchführung von Veranstaltungen ein wichtiger Arbeitsbereich. Die regelmäßige Teilnahme am Ukraine-Treff ist mir besonders wichtig, da hier hauptsächlich ukrainische Frauen anwesend sind, die vielfältige Problemlagen haben. Durch die Aufnahme in das Aktionsprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im April 2017 ist die schwerpunktmäßige Arbeit im Haus auf „Jung und Alt“ ausgerichtet. Hierdurch war die 1. Sozialraumkonferenz zur Jugend im MGH gut

aufgehoben. Die Ergebnisse der 1. Sozialraumkonferenz fließen in die Arbeit der MGH ein, die Jugendbeteiligung wird spürbar angeschoben. Auch die Ergebnisse der 2. Sozialraumkonferenz (10.10.2023) für ältere Generationen werden ein wichtiger Indikator für die zukünftige Angebotsplanung sein.

Exkurs Fortbildungen

In meinem ersten Tätigkeitsjahr als Gleichstellungsbeauftragte durfte ich an den folgenden Fortbildungsangeboten teilnehmen:

- 13.09.2022 Zweiter Frauenkongress in Hildesheim, kostenfrei
- 23.09.2022 Onlinevortrag zu gendergerechter Stadtentwicklung, kostenfrei
- 27.09.2022 Vortrag zu „Mehrfachidentitäten: Queer & muslimisch?!“, kostenfrei
- 09. & 10.11.2022 Basisseminar für Gleichstellungbeauftragte, Kostenübernahme durch den Landkreis Göttingen
- 15. & 17.04.2023 Tagung „Gender und Migration“, Teilnahmegebühr 80 €
- Monatliche Online-Fortbildungen über die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu Themen wie: kommunale Gleichstellungsarbeit, Genderdiversität, Väter etc.

Für die zweite Jahreshälfte sind bereits Fortbildungen geplant. U.a. zum Berichtswesen in der Gleichstellungsarbeit. Diese wird ebenfalls über die Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen finanziert.

4.2 Frauenhaus Göttingen

Das Frauenhaus Göttingen wurde im Jahr 2022 nach bewilligtem Haushalt durch die Stadt Hann. Münden erstmals seit zwei Jahren wieder mit 7.000 € unterstützt. Das Frauenhaus Göttingen berichtet: „Im Jahr 2022 haben wir 50 Frauen aus dem Altkreis Münden beraten. Themen waren akute Partnerschaftsgewalt, Anträge nach dem Gewaltschutzgesetz, mögliche Aufnahme im Frauenhaus Göttingen, Sicherheitsgefährdung in Hann. Münden. Darüber hinaus haben wir im Frauenhaus Göttingen 4 Frauen aus dem Altkreis Münden mit 190 Aufenthaltstagen aufgenommen, 7 Frauen wurden aus Sicherheitsgründen an andere Frauenhäuser weiterverwiesen“, so die Rückmeldung vom Frauenhaus Göttingen.

In der Vergangenheit kam häufig der Wunsch nach der erneuten Einrichtung einer Schutzraumwohnung für Frauen in Hann. Münden auf. Auch ich habe in meinem ersten Tätigkeitsjahr erlebt, dass diese nachgefragt wurde und im Einzelfall äußerst hilfreich wäre. Dennoch ist die räumliche und örtliche Entfernung zum Täter oftmals wichtig. Das zeigt sich auch daran, dass sogar das Frauenhaus Göttingen an noch weiter entfernte Frauenhäuser verweisen muss, damit ausreichend Schutz gewährleistet werden kann. Weitere Frauenhäuser im Umkreis konnten auf Anfrage hin keine Informationen darüber geben, ob Frauen aus Hann. Münden bei ihnen Zuflucht gesucht haben. Dies lässt nur die Vermutung zu, dass Frauen aus Hann. Münden primär beim Frauenhaus Göttingen Hilfe suchen. Vor Ort fehlt oftmals das Wissen an wen sich Frauen in bedrohlichen Situationen wenden können, da Online-Suchanfragen auf andere Städte verweisen.

Im ersten Halbjahr 2023 verlief die Betreuung einer von Partnerschaftsgewalt betroffenen Frau über die Sozialberatung der Diakonie und mich. Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich den Prozess der Frau über drei Monate (bis dato) hinweg begleitet und auch sprachlich unterstützt. Für diese Frau war das Frauenhaus Göttingen keine Option. Hier machte sich die fehlende Schutzwohnung in Hann. Münden bemerkbar. Es ist zu überlegen, ob für diese Situationen eine Art ‚Notfallfonds‘ seitens der Stadt sinnvoll ist, um Frauen und Kinder in akut gefährdenden Situationen unkompliziert in einem Hotel unterbringen zu können bis weitere Optionen geprüft werden konnten. Eine allgemeine Sensibilisierung der Bevölkerung sowie der Mitarbeiter*innen verschiedenster Einrichtungen hinsichtlich des Umgangs mit von gewaltbetroffenen Frauen, halte ich langfristig für äußerst wichtig. Da in Hann. Münden keine Einrichtung existiert, die sich (ausschließlich) auf Frauenberatung spezialisiert hat und dies im Namen sichtbar macht, besteht häufig Unsicherheit, wohin sich Frauen und Mädchen sowie Angehörige, vor Ort hinwenden können.

Als Gleichstellungsbeauftragte stehe ich selbstverständlich bei geschlechtsspezifischer Gewalt beratend zur Verfügung und leiste diese Beratung anonymisiert in Absprache mit dem Frauennotruf oder Frauenhaus Göttingen und vor Ort mit Barbara Jankowski von der Sozialberatung der Diakonie Hann. Münden. Diese Rücksprache ist mir äußerst wichtig, da diese Einrichtungen auf einen großen Erfahrungsschatz zurückgreifen können. Fehlerhafte Einschätzungen können gravierende Auswirkungen haben, dessen bin ich mir in Beratungssituationen stets bewusst. Klar ist mir auch, dass die halbe Stelle der Gleichstellungsbeauftragten nicht ausreichend ist, um geschlechtsspezifische Gewalt/partnerschaftliche Gewalt in einer Stadt zu behandeln und zu bekämpfen. Daher müssen sich alle Bürger*innen in der

Verantwortung sehen, Hilfe anzubieten und Kontakte zu vermitteln, sobald ihnen diese Thematik begegnet.

5. Interne und externe Beratung

Die Beratung von Mitarbeiter*innen (intern) und Bürger*innen (extern) möchte ich in meinem Bericht bewusst nicht trennen, da Mitarbeiter*innen selbstverständlich auch Bürger*innen sind und Problematiken sich nicht immer in private Anliegen und Anliegen, die konkret den Arbeitsplatz betreffen, unterteilen lassen. Da die Wahrung der Schweigepflicht bei der Beratung an erster Stelle steht und keinerlei Rückschlüsse möglich sein sollten, halte ich auch aus diesem Grund eine Trennung der thematischen Benennung interner und externer Beratungsanliegen für nicht sinnvoll.

Es lässt sich festhalten, dass in meinem ersten Tätigkeitsjahr folgende Thematiken an mich herangetragen wurden:

- Partnerschaftsprobleme und familiäre Auseinandersetzungen (schwierige Trennungssituationen, Probleme bei der Familienzusammenführung, toxische Beziehungsverhältnisse)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeitszeitanpassung)
- Geschlechtsspezifische Gewalt (Unterstützung bei Stellung eines Gewaltschutzantrages, sprachliche Hilfestellung bei Polizei- und Jugendamtsterminen, Belästigung/Stalking, üble Nachrede, Unterstützung bei der Realisierung, was eine gewaltsame Partnerschaft bedeutet)
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung
- LGBTQIA+ - Anliegen (Umgang mit homosexuellen und/oder Familienmitgliedern nichtbinärer Geschlechtsidentität)
- Barrieren in der Stadt (Stadtbegehungen und Weitergabe von Meldungen nicht-barrierefreier Bereiche an die entsprechenden Fachdienste)
- Rassismuserfahrungen (wiederholte rassistische Beschimpfung auf offener Straße, Drohgebärden)
- Integration (Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, Abschlussanerkennung/berufliche Neuorientierung, gesellschaftliche Integration/Suche nach Anschluss)
- Armut, prekäre Lebenslage (Lebensmittelknappheit, finanzieller Notstand)

Nicht alle Gespräche fanden in meinem Büro statt, viele Anliegen wurden spontan an mich herangetragen, bspw. auf Veranstaltungen in Einrichtungen wie dem Mehr!Generationenhaus, dem Bürgertreff oder dem Haus der Nationen. Meine Teilnahme und Vorstellung bei diversen Veranstaltung ermöglichte niedrigschwellig eine erste Kontaktaufnahme und Bekanntmachung mit den Mündener*innen, die sich als äußerst wichtige Grundlage für Beratungsarbeit erwies. Eine anfangs eingerichtete offene Sprechstunde jeden Donnerstagnachmittag erwies sich als weniger nützlich, sodass Beratungsgespräche immer individuell vereinbart werden.

Eine genaue Beratungsanzahl kann für das erste Tätigkeitsjahr nicht genannt werden, vor allem, da einige komplexe Anliegen über Wochen und teils Monate hinweg betreut wurden und neben den Treffen auch schriftliche und telefonische Beratung stattfand. Diverse Beratungsanfragen wurden anschließend an eine erste Problemanalyse an Mündener Einrichtungen empfohlen, bspw. bei aufenthaltsrechtlichen Fragen oder sozialpädagogischen Anliegen an die Flüchtlingsberatung der Diakonie oder Familienberatung der AWO. Auf Wunsch der Ratsuchenden war auch die Begleitung zu anderen Einrichtungen möglich (bspw. bei Sprachbarrieren). Die gute und verlässliche Zusammenarbeit mit den Mündener und Göttinger Einrichtungen erwies sich bisher als äußerst wertvoll.

Als gebürtige Göttingerin und Nicht-Ortsansässige, nutzte ich das erste Jahr, um mich mit den Mündener*innen bekannt zu machen und somit als neue Gleichstellungsbeauftragte für gleichstellungsrelevante Anliegen wahrgenommen zu werden. Die Tatsache ‚ortsfremd‘ zu sein, kann sicherlich als Nachteil gewertet werden, da schwierige Themen ein gewisses Vertrauen voraussetzen. Dennoch zeigt sich meiner Beobachtung nach, dass zum Teil gerade aufgrund meiner ‚Ortsfremdheit‘ Menschen sich eher öffnen, da eine gewisse Neutralität/Distanz (im positiven Sinne) zum Stadtgeschehen meinerseits gegeben ist. Den dennoch nötigen Vertrauensaufbau durch ein niedrigschwelliges Kennenlernen, erreichte ich bisher auch durch meine Vorstellung in lokalen Medien (in der HNA und in der Quartierszeitschrift des Bürgertreffs und mittels Social Media Präsenz), und durch das Vorstellen in bekannten Einrichtungen sowie der Teilnahme an und Organisation von Veranstaltungen. Es folgt eine Übersicht über die Veranstaltungen meines ersten Tätigkeitsjahres.

6. Projekte und Veranstaltungen 06/2022 – 05/2023

Auch bei den Veranstaltungen unterscheide ich in der Angabe nicht zwischen internen und externen Angeboten, da keine der Veranstaltungen exklusiv für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung geplant wurde, diese jedoch selbstverständlich zu Veranstaltungen eingeladen worden sind, die (zielgruppenspezifisch) für die Bürger*innen Hann. Mündens angeboten wurden. Veranstaltungen, die ich im Zeitraum Juni 2022 bis Mai 2023 geplant habe, folgen in chronologischer Reihenfolge:

28.08.2022: Stadtführung zum Geburtstag der Herzogin Elisabeth (*24.08.)

Zur Pflege des Andenkens der Herzogin Elisabeth wurde der jährliche Geburtstag mit einer Stadtführung von Sabine Lohmann und Begleitung durch Marie Anne Langefeld zelebriert. Die von Martin Schaub überarbeitete Elisabeth Statue wurde enthüllt. Ziel ist u.a. die Pflege Hann. Mündens als FrauenORT und das Aufrechterhalten des Gedenkens historisch wichtiger Frauen.



21. & 22.11.2022: Empowerment-Workshop für Ratsdamen

und die, die es werden wollen

In Kooperation mit dem Landkreis Göttingen konnte dieses Training durch Gwendolin Jungblut kostenlos in Hann. Münden angeboten werden. Ziel war es politisch interessierte Frauen zu bestärken und zu vernetzen.



24.11.2022: Info-Veranstaltung im Haus der Nationen für zugewanderte Frauen zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (25.11.)

Gemeinsam mit Tina Krause vom Mütter- und Familienzentrum wurden zugewanderte Frauen über Hilfsangebote bei partnerschaftlicher Gewalt informiert.



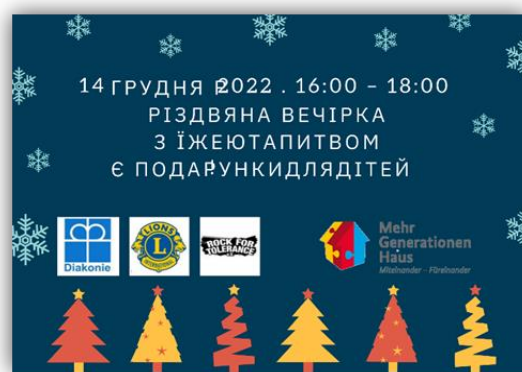
13.12.2022: Weihnachtslesung im Mehr!Generationenhaus

Die Weihnachtslesung musste von Sabine Lohmann übernommen werden. Ziel war es gegen Einsamkeit im Alter in der Weihnachtszeit vorzubeugen.



14.12.2022: Weihnachtsfeier im Ukraine-Treff

Durch Geschenkespenden des Lions-Clubs und Essensspenden von Rock For Tolerance e.V., konnte eine Weihnachtsfeier für ukrainische Geflüchtete im Geschwister-Scholl-Haus organisiert werden.



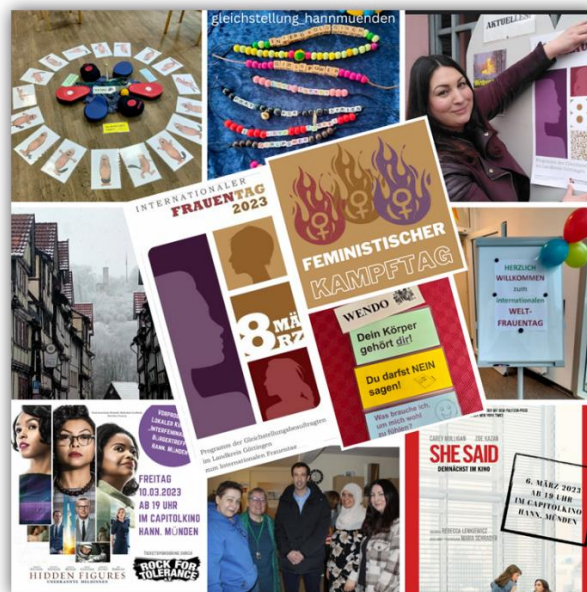
Programm zum 8. März 2023, dem Weltfrauentag:

04. + 05.03.2023: WenDo-Workshop im Mehr!Generationenhaus

06.03.2023: Frauenfilmreihe im Capitol Kino: „She Said“

08.03.2023: Frauenfrühstück im Bürgertreff, Neumündener Frauentag am Nachmittag

10.03.2023: Frauenfilmreihe im Capitol Kino: „Interfeminas“ des Bürgertreffs und „Hidden Figures“



14.04.2023: Repräsentation des FrauenORTES Herzogin Elisabeth

bei der Landesgartenschau in Bad Gandersheim

Im Rahmen der Landesgartenschau lud der FrauenORT Roswitha von Gandersheim weitere Gleichstellungsbeauftragte der Region zur Repräsentation ihrer jeweiligen Frauen-ORTE ein. Eleonore Dehnerdt und ich vertraten den FrauenORT Herzogin Elisabeth.



19.04.2023: „Weltfrauentag Statements 22 / 23“, Film des Bürgertreffs, Premiere im Capitol Kino



27.04.2023: Zukunftstag/Girl's & Boy's Day in der Stadtverwaltung

Der diesjährige Zukunftstag in der Stadtverwaltung Hann. Münden wurde mit einer Beteiligung von 28 Kindern und Jugendlichen sehr gut angenommen. Auch drei Mädchen interessierten sich für die Gleichstellungsarbeit.



10. & 24.05.2023: „Zurück in den Beruf“ mit Dr. Natalia Hefe der Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft als Bildungsangebot im Haus der Nationen und im Mehr!Generationenhaus beim Ukraine-Treff

**Info-Gespräch für Mütter und Väter
– für Frauen in der Elternzeit –
Zurück in den Beruf – wie geht's?**

Termin:
10. Mai 2023
17:00-19:00 Uhr
Begegnungszentrum/
Haus der Nationen,
Burckhardtstraße 60
34346 Hann. Münden

Neue Impulse...
Tipps und Tricks...
Information...

LANDKREIS GÖTTINGEN

Koordinierungsstelle FRAUEN & WIRTSCHAFT

Bringen Sie Ihr Kind
gerne mit!

Anmeldung unter
05541 2485

Familie
Arbeit **ZEIT**

Eltern werden – Eltern sein bringt eine Menge Veränderungen und neue Herausforderungen mit sich. Mit der Geburt des Kindes geht meist eine Phase der Elternzeit einher, die als gemeinsame Zeit mit dem Kind so intensiv wie möglich genutzt wird. Zugleich stehen die Fragen zum Erhalt der beruflichen Qualifikation und zur Berufsrückkehr im Raum.

- × Wie kann ich nach einer Familienzeit wieder beruflich Fuß fassen?
- × Wie funktioniert der Wiedereinstieg in der digitalen Zeit?
- × Wie vereinbare ich Familie und Beruf?
- × Wo finde ich passende Weiterbildungsangebote?
- × Wer unterstützt mich?

Mit diesen und anderen Fragen sind Sie bei uns richtig!
Die Familienzentren und die Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ laden Frauen und Männer in Elternzeit zum Austausch- und Informationsgespräch ein.

Wir freuen uns auf Ihr /Euer Kommen!

Gleichstellungsstelle Landkreis Göttingen
PMU KÖNIGSBERG im Landkreis Göttingen
Familienzentrum Hann. Münden
STADTVERWALTUNG HANN. MÜNDE ...aller erste Schritt

Veranstaltungen an deren Planung ich nicht beteiligt war, die ich jedoch sehr gerne besucht habe, um zu unterstützen und mich zu vernetzen:

Stadtbegehung mit dem Behindertenbeauftragten Herrn Pavel (30.08.2022); Tag zur Jugendbeteiligung auf dem Tanzwerder (25.09.2022); Quartiersfest vom Bürgertreff (24.09.2023); Interkulturelle Woche zum „Tag des Flüchtlings“ (25.09. – 02.10.2022) bei der ich mich an zwei internationalen Frauenfrühstücksangeboten im Bürgertreff und im Haus der Nationen vorgestellt habe; Frauen-Infotag in der Göttinger Agentur für Arbeit (03.11.2022); Ukraine-Abend im Capitolkino zur Situation der Ukrainerinnen (25.02.2023) bei dem ich ein Grußwort sprach; Interreligiöser Dialog (15.04.2023) und Fastenbrechen mit der Islamischen Gemeinde zu Hann. Münden und dem Bürgertreff (17.04.2023); Feier am Natermann-Spielplatz (05.05.2023).

Projekte bzw. Arbeitsaufträge, die mich fast allesamt das Jahr hindurch begleiteten:

- Betreuung der „Roten Frau“ des Frauennotrufs Göttingen und damit einhergehend die Bewerbung wichtiger Anlaufstellen und Hilfe-Telefonnummern (Poster- und Flyerverteilung) im Falle von häuslicher Gewalt
- Aufbau einer medialen Vernetzungsstruktur und öffentlichkeitswirksamen Arbeit (Gleichstellungsarbeit bei Instagram unter: gleichstellung_hannmuenden)
- Überarbeitung und Neuauflage der Familienbroschüre
- Beteiligung an der 2. und 3. Ausgabe des Quartiermagazins des Bürgertreffs
- Planung der 2. Sozialraumkonferenz (10.10.2023)
- Beteiligung an der Erstellung und Umsetzung eines Awareness-Konzepts für das „Rock For Tolerance“-Festival am 30.06. und 01.07.2023



Projekt „Rote Frau“ im Landkreis Göttingen, initiiert vom Frauennotruf Göttingen.

V.l.n.r.: Janne Wand vom Frauennotruf Göttingen, Koordinatorin zur Umsetzung der Istanbul-Konvention, Mirja Ramola, Gleichstellungsbeauftragte Melissa Castillo und Sozialarbeiterin der Diakonie Hann. Münden, Barbara Jankowski.

Bild: M.Simon/Pressestelle Hann. Münden

7. Schlussbemerkung

In meinem ersten Jahr als kommunale Gleichstellungsbeauftragte habe ich an erster Stelle versucht, möglichst nahtlos an Julia Bytoms Arbeit in der Gleichstellung anzuknüpfen und gleichzeitig eigene Arbeitsschwerpunkte zu setzen. Etwa verstärkt die Situation von Frauen mit Flucht- bzw. Migrationsgeschichte in den Blick zu nehmen. Die Arbeitsmarktintegration von Frauen und die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit wird herkunftsübergreifend weiterhin ein schwieriges Thema sein, das beherztes Eingreifen und Unterstützung fordert. Der demographische Wandel wird in den nächsten Jahren die Missstände in diesen Bereichen zusätzlich beleuchten, so wie bereits durch die Covid-19-Pandemie geschehen. Ich freue mich daher besonders an der Tagung „Gender und Migration“ in Hannover teilgenommen zu haben. Die Vernetzung und das Wissen aus dieser Fortbildung ermöglichen es, dieses auch in Hann. Münden und im Landkreis Göttingen zu multiplizieren und bestehende Probleme anzugehen. Ebenfalls an der Problematik des demographischen Wandels orientiert wird die Thematik der 2. Sozialraumkonferenz am 10. Oktober 2023 sein, in der es um Menschen des dritten Lebensabschnitts geht.

Mit Veranstaltungen zu den üblichen wichtigen gleichstellungsrelevanten Aktionstagen, wie dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und dem Weltfrauentag sowie zum Geburtstag der Herzogin Elisabeth darf auch im neuen Tätigkeitsjahr Juni 2023 bis Mai 2024 gerechnet werden. Dennoch werde ich den Schwerpunkt meiner Arbeit insgesamt stärker als in diesem Berichtszeitraum auf die interne Gleichstellungsarbeit legen. Die Aktualisierung des Berichtswesens innerhalb der Verwaltung wird hohe Priorität haben, sodass hoffentlich spätestens Anfang 2024 ein neuer Gleichstellungsplan und daran anknüpfend ebenfalls 2024 ein Gleichstellungsbericht für die Verwaltung herausgegeben werden kann. Ich freue mich daher auf eine intensivere Zusammenarbeit mit den einzelnen Bereichen der Verwaltung.

Der Beratung, Vernetzung und gesellschaftlichen Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen werde ich weiterhin die notwendige Zeit einräumen. Dennoch muss ich auch feststellen, dass eine Teilzeitstelle mit 19,5 h/Woche Abstriche fordert. Aufgrund knapper Ressourcen, der Haushaltslage die keine stabile finanzielle Investition in die Gleichstellungsarbeit ermöglicht, sowie der Ausübung dieser Tätigkeit in Teilzeit, kollidieren Handlungswunsch und Handlungsmöglichkeit miteinander. Durch die Beantragung von Förder-

geldern/Projektzuschüssen und sinnvolle Kooperationsprojekte, konnten in diesem Jahr jedoch einige Veranstaltungen realisiert werden. Hieran knüpfe ich im kommenden Jahr hoffnungsvoll an, denn trotz aller widrigen Umstände muss ersichtlich werden, dass gemeinsam sehr viel möglich ist.

Abschließend möchte ich mich bei allen Mündener*innen, allen Kooperationspartner*innen, Ratsmitgliedern und Kolleg*innen sowie besonders bei meiner Vorgängerin Julia Bytom und meinem Vorgesetzten, Bürgermeister Tobias Dannenberg, für die herzliche Einarbeitung und Aufnahme in Stadt und Verwaltung bedanken. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit im nächsten Tätigkeitsjahr.

Hann. Münden, Mai 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' and 'C' followed by a horizontal line.

Melissa Castillo
Gleichstellungsbeauftragte