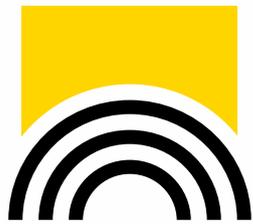


# Landkreis Nachrichten



## BADEN-WÜRTTEMBERG

BERICHTE • MEINUNGEN • HINTERGRÜNDE



### Schwerpunkt:

Gleichstellung vor Ort –  
die Landkreise  
als starke Partner

### Themen:

19. Reichenauer Tage –  
Rückblick  
Arbeitsmarktorientierte  
Integrationsarbeit  
Hauptamt stärkt Ehrenamt

### Nachrichten:

Neun Landkreise  
bei der Verleihung des  
European Energy Awards  
in Reutlingen ausgezeichnet

### Personalien:

Landrätin Stefanie Bürkle und  
Landrat Dr. Martin Kistler  
wiedergewählt



Geschäftsstelle, Panoramastraße 37, Stuttgart

## **HERAUSGEBER:**

Landkreistag Baden-Württemberg  
Panoramastraße 37, 70174 Stuttgart  
Telefon 0711 / 22 46 20  
Telefax 0711 / 22 46 2-23  
[www.landkreistag-bw.de](http://www.landkreistag-bw.de)  
[posteingang@landkreistag-bw.de](mailto:posteingang@landkreistag-bw.de)

## **REDAKTION:**

Hauptgeschäftsführer  
Prof. Dr. Alexis v. Komorowski,  
Michael Schlichenmaier und  
Nadine Steck

## **STÄNDIGE MITARBEIT:**

Pressestellen der Landratsämter  
in Baden-Württemberg

## **EMPFÄNGER:**

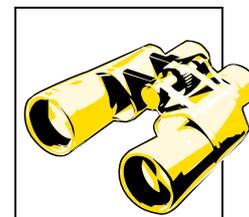
Die Mitglieder der Kreistage,  
des Landtags und des Bundestags,  
Landes- und Kommunalbehörden,  
Verbände und kommunalpolitisch  
interessierte Persönlichkeiten.  
Artikel, die mit dem Namen des Verfassers  
gekennzeichnet sind, geben nicht  
unbedingt die Meinung der Redaktion  
wieder. Nachdruck, auch auszugsweise,  
nur mit Zustimmung der Redaktion.

## **BILDNACHWEIS:**

Titelseite: Grafische Werke Stuttgart;  
Adobe Stock; Stefan Schneider;  
Beratungsstelle Frauennotruf Frankfurt;  
Caritasverband Singen-Hegau e.V.;  
Umbreit-Filmproduktion; Bianca Neusser;  
Susanne Dandl; EAF Berlin, 2021;  
[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de).  
Rückseite: Landratsamt Konstanz

## **SATZ UND DRUCK:**

Offizin Scheufele Druck und Medien  
Tränkestraße 17, 70597 Stuttgart



# INHALT

## THEMEN

- Editorial  
**Von Hauptgeschäftsführer Prof. Dr. Alexis v. Komorowski** Seite 127
  
- Gleichstellung der Geschlechter – gemeinsamer Auftrag und gemeinsame Haltung  
**Von Dr. Ute Leidig MdL, Staatssekretärin im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, Stuttgart** Seite 130
  
- „Und es bewegt sich doch! Gemeinsam Fortschritte auf dem langen Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg“  
**Von Ruth Weckenmann, Stuttgart** Seite 133
  
- „Gleichstellung vor Ort - die Landkreise als starke Partner“ – Zur Arbeit der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellungsbeauftragte beim Landkreistag Baden-Württemberg  
**Von Melitta Thies, Landkreis Böblingen, und Astrid Stolz, Landkreis Karlsruhe** Seite 135
  
- Gleichstellungsrelevante Aktionstage im Jahresprogramm – Relevanz für die kommunale Gleichstellungsarbeit  
**Von Tamara Orban, Landkreis Göppingen** Seite 140
  
- Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie – zentrale Aspekte der Arbeitsplatzattraktivität im Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis  
**Von Susanne Vierling, Rhein-Neckar-Kreis** Seite 143
  
- Die kommunale Gleichstellungsarbeit im Kontext von Diversity und praktischer Umsetzung  
**Von Sigrid Arnold, Landkreis Biberach** Seite 146
  
- Let's celebrate Diversity!  
**Von Petra Mumbach, Michaela Schmidt, Tamina Hommer und Eva-Christiane Pantke-Ehlers, Landkreis Rastatt** Seite 149
  
- Auf dem Weg zu einer überzeuGENDERen Sprache – Über die Umsetzung einer Leitlinie für Geschlechtersensible Sprache im Landratsamt Enzkreis  
**Von Kinga Golomb, Enzkreis** Seite 155
  
- Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik!  
**Von Anette Klaas, Landkreis Waldshut** Seite 159
  
- Gewährleistung von Gewaltschutz für Frauen in einem ländlich geprägten Landkreis ohne eigenes Frauenhaus – die Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten  
**Von Yvonne Baum, Landkreis Emmendingen** Seite 162
  
- Aufbau und Vernetzung von Hilfestrukturen im Kontext von (Häuslicher) Gewalt im Landkreis Heidenheim  
**Von Susanne Dandl, Landkreis Heidenheim** Seite 165
  
- Prävention und Schutz für Mädchen und Frauen mit Behinderung  
**Von Petra Martin-Schweizer, Landkreis Konstanz** Seite 168

- „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“ am Beispiel des Landkreises Ludwigsburg  
**Von Cynthia Schönau, Landkreis Ludwigsburg** Seite 170
- Frauen und Wirtschaft im Garten Eden  
**Von Veronika Wäscher-Göggerle, Bodenseekreis** Seite 173
- Gleichstellung für Frauen und Männer – Fokus Männergesundheit  
**Von Lilli Epp, Schwarzwald-Baar-Kreis** Seite 176
- Alle profitieren vom Netzwerk für Chancengleichheit im Ostalbkreis  
**Von Carmen Venus, Ostalbkreis** Seite 178
- Gleichstellung und gelingende Vernetzung im Neckar-Odenwald-Kreis  
**Von Angelika Bronner-Blatz, Neckar-Odenwald-Kreis** Seite 180

## WEITERE THEMEN

- „Sie haben sich stets für eine tolerante, weltoffene und vor allem solidarische Kreisgemeinschaft eingesetzt und dabei Maß und Weitblick nicht vergessen“  
**Von Heinz Eininger, Landkreis Esslingen** Seite 184
- Bürgerschaftliches Engagement und Quartiersentwicklung im digitalen Wandel – Landkreistag rückt bei den 19. Reichenauer Tagen zur Bürgergesellschaft die Digitalisierung in den Mittelpunkt  
**Von Daniel Werthwein, Lisa Frauhammer, Christiane Stutz und Michael Schlichenmaier, Stuttgart** Seite 185
- Wie Landkreise im Südwesten wegkommen von Öl und Erdgas  
**Von Dr. Volker Kienzlen, Karlsruhe** Seite 188
- Klausurtagung der Integrationsbeauftragten in Allensbach-Hegne  
**Von Daniel Werthwein, Stuttgart** Seite 191
- Das AWO-Bussle – ein Projekt aus REACT-EU Mitteln  
**Von Eva Beyerhaus, Landkreis Schwäbisch Hall** Seite 193
- Arbeitsmarktorientierte Integrationsarbeit des Landratsamtes Böblingen – Kooperation und Netzwerkbildung mit Unternehmen als wichtige Partner für die berufliche Integration von Personen mit Zuwanderungsgeschichte  
**Von Carolina Monfort Montero, Landkreis Böblingen** Seite 195
- Hauptamt stärkt Ehrenamt – Jung & Engagiert im Bodenseekreis  
**Von Ann-Kathrin Röber und Katrin Kotter, Bodenseekreis** Seite 199
- 16 Innovationsteams aus Baden-Württemberg entwickeln innovative Pflegelösungen im D-Care Lab BW  
**Von Florian Boukal und Vivien Riener, Freiburg** Seite 202
- Die moderne Kantine – heißt Nachhaltigkeit „Verzichten zu höheren Preisen“ – und wäre das eigentlich so schlimm?  
**Von Tamara Scheerer, Hochschule Reutlingen** Seite 206

**NACHRICHTEN****Pressemeldungen des Landkreistags**

- Zumeldung des Landkreistags Baden-Württemberg zur Pressemitteilung Nr. 85/2022 des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration: „Aktions-bündnis Kurzzeitpflege: Alle Beteiligten verstärken ihre Verantwortung für pflegebedürftige Menschen/Land stellt 7,4 Millionen Euro für Kurzzeitpflege bereit“ vom 20. Juni 2022 Seite 211
- Gemeinsame Pressemitteilung des Landkreistags Baden-Württemberg, des Städtetags Baden-Württemberg und des Gemeindetags Baden-Württemberg – Kommunen drängen auf kurzfristige Klärung bei Flüchtlingskosten – Präsidenten Walter, Dr. Kurz und Jäger: „Alle Voraussetzungen für eine kurzfristige Verständigung liegen mit dem heutigen Tag vor“ vom 20. Mai 2022 Seite 211
- Landkreistag erneuert Forderung nach einer gesetzlichen Aussetzung der einrichtungsbezogenen Impflpflicht – Landkreistagspräsident Walter: „Bundesverfassungsgericht hat Entscheidung über einrichtungsbezogene Impflpflicht ins Feld der Politik zurückgespielt.“ vom 19. Mai 2022 Seite 212
- Zumeldung des Landkreistags zur dpa-Meldung: „Sozialverband fordert engmaschiges Netz von Pflegestützpunkten“ vom 19. Mai 2022 Seite 212
- Zumeldung zur Pressemitteilung N5. 54/2022 des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft – „Verleihung der European Energy Awards in Reutlingen 27 Kommunen ausgezeichnet – so viele wie noch nie.“ vom 18. Mai 2022 Seite 213
- Gemeinsame Pressemitteilung des Gemeindetags Baden-Württemberg, des Landkreistags Baden-Württemberg und des Städtetags Baden-Württemberg – Kommunen erwarten schnelle Klärung der Finanzierung bei Flüchtlingsunterbringung – Systemwechsel nicht auf Kosten der Kommunen vom 13. Mai 2022 Seite 213
- Zumeldung des Landkreistags Baden-Württemberg zur Pressemitteilung Nr. 52/2022 des Staatsministeriums Baden-Württemberg – ÖPNV-Strategie 2030 – Kabinett gibt grünes Licht für weitere Umsetzung vom 10. Mai 2022 Seite 213
- Gemeinsame Pressemitteilung der Kommunalen Landesverbände – Kommunen dringen auf rasche Verständigung zu den Flüchtlingskosten vom 1. Mai 2022 Seite 214
- Zumeldung zur Pressemitteilung Nr. 61/2022 des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg „Ministerrat beschließt finanzielle Unterstützung für Krankenhäuser mit rund 240 Millionen Euro“ – Landkreise begrüßen weiteren Klinik-Schutzschirm des Landes vom 27. April 2022 Seite 214
- Gemeiname Zumeldung zur Pressemitteilung des Ministeriums des Innern, für Kommunen und Digitalisierung Baden-Württemberg – „Bundesregierung verlängert die Fristen für das Sirenenprogramm“ vom 13. April 2022 Seite 215
- Systemwechsel bei den Leistungen für Ukraine-Flüchtlinge darf nicht zulasten der Kommunen gehen – Landkreistagspräsident Walter: „Ich setze darauf, dass das Land an seinem bisherigen Kurs festhält und den aktuell besonders geforderten Kommunen hundertprozentig beisteht.“ vom 8. April 2022 Seite 215
- Gemeinsame Pressemitteilung NABU, Landesjagdverband Ornithologische Gesellschaft und Landkreistag in Baden-Württemberg Gefährdete Agrarvögel: Allianz fordert 6 Millionen Euro für Schutzprogramm NABU, Landesjagdverband, OGBW und Landkreistag stellen Eckpunkte für Bodenbrüterprogramm vor vom 22. März 2022 Seite 215

- Zumeldung des Landkreistags Baden-Württemberg zu der dpa-Meldung:  
„Land übernimmt die Kosten der Kommunen für Flüchtlinge aus der Ukraine“  
vom 24. März 2022 Seite 217
- Zumeldung des Landkreistags Baden-Württemberg zur dpa-Meldung:  
„Kliniken wollen mehr Geld vom Land“ vom 24. März 2022 Seite 217
- Zumeldung zur dpa-Meldung: „Baden-Württemberg fordert:  
Bund soll bald Ende der Pandemie ausrufen“ vom 24. März 2022 Seite 217
- Gemeinsame Medieninformation der Kommunalen Landesverbände und  
des Ministeriums der Justiz und für Migration –  
Drei Wochen Krieg in der Ukraine: Spitzen der Kommunalen Landesverbände und  
Ministerium der Justiz und für Migration bedanken sich für die überwältigende  
Hilfs- und Aufnahmebereitschaft –  
Zugleich weisen sie darauf hin: Wir stehen immer noch am Anfang einer täglich  
größer werdenden Herausforderung. Wir werden alle noch mehr zusammenrücken  
und die Einschnitte hinnehmen müssen vom 18. März 2022 Seite 218
- Gemeinsame Medieninformation der Kommunalen Landesverbände,  
des Ministeriums der Justiz und für Migration und der Liga der freien Wohlfahrtspflege  
in Baden-Württemberg e. V. –  
Für Menschen die helfen wollen: Solidarität mit der Ukraine – Geldspenden derzeit  
am wirksamsten/ Sachspenden sinnvoll nur im Falle der konkreten Aufforderung  
einer seriösen Hilfsorganisation vom 3. März 2022 Seite 218

## **PERSONALIEN**

Seite 219

## **SPEKTRUM**

Seite 220



## Gleichstellung – eine Frage der Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft

*Liebe Leserinnen und Leser!*

Vor gut 73 Jahren, am 23. Mai 1949, wurde in der Pädagogischen Akademie in Bonn das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland feierlich verkündet. Es war zuvor vom Parlamentarischen Rat im Auftrag der drei westlichen Besatzungsmächte ausgearbeitet und genehmigt worden. Unter den 65 stimmberechtigten Mitgliedern des Parlamentarischen Rats waren (nur) vier Frauen: Helene Wessel, Friederike Nadig, Elisabeth Selbert und Helene Weber. Sie werden heute auch als „Mütter des Grundgesetzes“ bezeichnet, denn sie haben wesentlich zum Entstehen des Grundgesetzes und nicht zuletzt zur verfassungsrechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beigetragen. In Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 unserer Verfassung heißt es seitdem kurz und prägnant: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

Aber ist die Gleichberechtigung seither auch wirklich in allen Bereichen umgesetzt?

Auch heute noch entspricht in vielen Behörden und Betrieben der Anteil von Frauen in Führungspositionen nicht ihrem Anteil an den Mitarbeitenden. Und auch in politischen Gremien sind Frauen häufig unterrepräsentiert. Nach wie vor erhalten Frauen in der freien Wirtschaft nicht immer die gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit. In vielen Familien



übernehmen weiterhin die Mütter die Hauptverantwortung für die Erziehung und Betreuung der Kinder und die Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Lassen Sie uns gleichwohl auf einige wichtige Meilensteine in der Geschichte der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland zurückblicken:

Im Jahr 1900 ermöglichte das Großherzogtum Baden als erster Bundesstaat im Deutschen Reich den regulären Zugang für Frauen zum Studium an einer Hochschule. Das Königreich Württemberg folgte im Jahr 1904.

Erst Ende 1918 wurde den Frauen im Deutschen Reich das aktive und passive Wahlrecht zugestanden – exakt ein

Vierteljahrhundert nach Einführung des aktiven Frauenwahlrechts im US-Bundesstaat Colorado und in der damaligen britischen Kolonie Neuseeland, aber immerhin mehr als ein Vierteljahrhundert vor Frankreich, obwohl dort Olympe de Gouges bereits 1791 die Demokratienotwendigkeit von Gleichstellung in Artikel III ihrer „Erklärung der Rechte der Frau und der Bürgerin“ in eherner Worte gegossen hatte: „Der Ursprung jeder Souveränität ruht seinem Wesen nach in der Nation, die nichts anderes ist als die Vereinigung von Mann und Frau.“

Die ersten demokratischen Wahlen, die auf deutschem Boden für und mit Frauen durchgeführt wurden, fanden 1919 bezeichnenderweise im Südwesten statt – am 5. Januar bei der Wahl zur Verfassunggebenden Landesversammlung der Republik Baden und am 12. Januar 1919 bei der Wahl zur Verfassunggebenden Landesversammlung des Freien Württembergischen Volksstaats.

Am 24. Mai 1949 trat das Grundgesetz in Kraft. Auch wenn in Artikel 3 die Gleichberechtigung von Mann und Frau verankert wurde, erfuhr diese zunächst durch Artikel 117 eine Einschränkung. Dort heißt es: „Das dem Artikel 3 Abs. 2 entgegenstehende Recht bleibt bis zu seiner Anpassung an diese Bestimmung des Grundgesetzes in Kraft, jedoch nicht länger als bis zum 31. März 1953.“

Im Mai 1957 beschloss der Deutsche Bundestag das „Gesetz über die Gleich-

berechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts“, das sogenannte Gleichberechtigungsgesetz. Ziel war, die im Grundgesetz festgeschriebene Gleichberechtigung von Mann und Frau im Bundesrecht umzusetzen. Das Gesetz trat im Juni 1958 in Kraft. In Fragen der Erziehung blieb das Vorrecht des Mannes bestehen.

Im Juni 1957 wurde § 1354 des Bürgerlichen Gesetzbuches aufgehoben, der als der sogenannte „Gehorsamspargraph“ bezeichnet wurde. Er gab einem Ehemann das Recht zur Entscheidung aller das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten: „Dem Manne steht die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu; er bestimmt insbesondere Wohnort und Wohnung“.

Noch bis ins Jahr 1962 konnte eine Frau ohne Zustimmung ihres Ehemannes kein eigenes Bankkonto eröffnen.

Im Jahr 1973 beschloss der Bundestag auf Antrag der CDU/CSU-Fraktion, eine Enquete-Kommission zum Thema „Frau und Gesellschaft“ einzusetzen. Diese hatte den Auftrag „Entscheidungen vorzubereiten, die zur Verwirklichung der vollen rechtlichen und sozialen Gleichberechtigung der Frau in der Gesellschaft führen sollen“. Zum Ende der Legislaturperiode im November 1976 konnte die Enquete-Kommission lediglich einen Zwischenbericht vorlegen, der vier „Bereiche der Benachteiligung“ von Frauen ausmachte. Die Kommission sah insbesondere Defizite im Beruf (Entlohnung, Aufstiegschancen und Vereinbarkeit mit Familienaufgaben), in der Bildung (Erziehungsziele, Motivation und Weiterbildung), im System der sozialen Sicherung (keine eigenständige Absicherung) und im Hinblick auf die politische Repräsentation von Frauen (Mitgliedschaften in Partei und Parlamenten).

Noch bis ins Jahr 1977 waren Frauen gesetzlich „zur Führung des Haushaltes“ verpflichtet und benötigten die Unter-

schrift des Ehemannes, um einen Arbeitsvertrag abzuschließen.

1977 reformierte der Bundestag das Ehe- und Familienrecht. Das Leitmodell der sogenannten Hausfrauenehe wurde durch das partnerschaftliche Prinzip ersetzt. Konnte eine Ehefrau bisher nur berufstätig sein, wenn dies mit den Interessen ihres Ehemanns und der Familie vereinbar war, stellt das neue Gesetz klar, dass beide Ehegatten gleichermaßen zur Haushaltsführung verpflichtet und zur Erwerbstätigkeit berechtigt sind.

Im Jahr 1980 trat das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz in Kraft. Die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz wurde als Rechtsanspruch im BGB festgeschrieben, ebenso das Recht auf gleiches Entgelt. Stellenausschreibungen müssen seither geschlechtsneutral formuliert werden. Wenn eine Arbeitnehmerin im Prozess Tatsachen glaubhaft macht, die auf eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts hindeuten, trägt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Beweislast, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

1985 ratifizierte die Bundesrepublik die Frauenrechtskonvention, die zuvor im Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und im Jahr 1981 in Kraft getreten war. Die Vorgaben sind somit innerdeutsches Recht im Rang eines Bundesgesetzes. Die Frauenrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten, auf allen Ebenen und in allen Bereichen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Mädchen zu verwirklichen.

1994 wurde dann Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes um folgenden Passus ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Im gleichen Jahr trat das zweite Gleichberechtigungsgesetz in

Kraft, das unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern sollte. Der Landtag von Baden-Württemberg verabschiedete im Dezember 1995 ein Landesgleichberechtigungsgesetz für den öffentlichen Dienst, das in seinen wesentlichen Teilen im Januar 1996 in Kraft getreten ist. Das Ziel der tatsächlichen Gleichberechtigung sollte vor allem durch eine gezielte berufliche Förderung von Frauen, den Abbau von Benachteiligungen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden.

Im Oktober 2005 löste das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg das Landesgleichberechtigungsgesetz ab. Das Chancengleichheitsgesetz hatte in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die es sowohl Müttern als auch Vätern ermöglichen, Familie, Pflege und Beruf besser zu vereinbaren.

Große Bedeutung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten entfaltete das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg. Dieses trat am 27. Februar 2016 in Kraft und löste das bisherige Chancengleichheitsgesetz aus dem Jahr 2005 ab. Ein Schwerpunkt der Novellierung lag in der gesetzlichen Verankerung der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten im kommunalen Bereich. Die Kommunen werden nunmehr stärker in die Pflicht genommen, die Gleichberechtigung zu fördern. In jedem Stadt- und Landkreis sowie in Gemeinden mit 50 000 oder mehr Einwohnerinnen und Einwohnern ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, die die Frauenförderung und gesell-

schaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern wahrnimmt. Bisher war dies freigestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise haben interne und externe Aufgaben. Behördenintern wirken sie auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Verwaltung hin. Sie sind hierbei nicht an Weisungen gebunden. Zielsetzung der externen Gleichstellung ist die allgemeine Förderung von Frauen außerhalb der Dienststelle. Dazu zählt auch die Vernetzungs- und Projektarbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte verschafft sich unter anderem laufend einen Überblick über die frauenpolitischen Belange und Bedarfe im Landkreis. Dazu zählen auch Themen wie Gewalt gegen Frauen,

Frauen mit Migrationshintergrund oder Frauen als Existenzgründerinnen. Ebenso erfasst sind Maßnahmen zur strukturellen Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise, die Koordination der mit den Gleichstellungsfragen befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden wahrzunehmen. Mit der vorliegenden Ausgabe der Landkreisnachrichten möchten wir einen spannenden Einblick in die facettenreiche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen geben. Zugleich soll auch das illustriert werden, was die erste Frau im Amt des Bundeskanzlers, was Angela Merkel treffend zur

Gleichstellung angemerkt hat: „... die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein wichtiger Indikator dafür, ob und wie gerecht eine Gesellschaft ist. Und wir sind, glaube ich, alle davon überzeugt, dass von der Gerechtigkeit in der Gesellschaft auch ihre Zukunftsfähigkeit abhängt. Und deshalb liegt diese gleichermaßen in den Händen von Frauen und Männern oder Männern und Frauen.“

Zur  
Alexis v. Komorowski

Prof. Dr. Alexis v. Komorowski,  
Hauptgeschäftsführer,  
Landkreistag Baden-Württemberg



## THEMEN

# Gleichstellung der Geschlechter – gemeinsamer Auftrag und gemeinsame Haltung

Von Dr. Ute Leidig MdL, Staatssekretärin im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, Stuttgart

### Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) in Baden-Württemberg

Den Grundstein für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Deutschland hat 1949 das Grundgesetz gelegt. In Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 heißt es dort: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. 1994 wurde das Gleichberechtigungsgebot in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes um folgenden Satz ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern ist ein zentraler Wert unserer Demokratie und unseres gesellschaftlichen Zusammenhaltes. In Baden-Württemberg wurde 1996 mit dem Landesgleichberechtigungsgesetz eine wichtige Regelung geschaffen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auch im öffentlichen Dienst der Landesverwaltung zu verwirklichen. Das Gesetz wurde 2005 erstmals überarbeitet und in Chancengleichheitsgesetz umbenannt. Eine weitere Novelle trat am 27. Februar 2016 in Kraft und gilt bis heute. Ziel der Gesetzesnovellen war, das berufliche Vorankommen von Frauen in der Verwaltung gezielt zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Sorgearbeit zu verbessern.



Quelle: Xenia Leidig

Für die Kommunen hat die Gesetzesnovelle 2016 einen entscheidenden Schritt zur Verwirklichung der Gleichberechtigung gebracht. Erstmals wurden im Land die Kommunen in die Pflicht genommen, die Gleichberechtigung stärker zu fördern und voranzubringen. Die Stadt- und Landkreise sowie Kommunen mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 sind seither verpflichtet, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Seit der Gesetzesnovelle 2016 haben Gleichstellungsthemen in den Kommunen erkennbar an Bedeutung gewonnen. Auf Ebene der Landkreise ist das Netzwerk der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

kräftig angewachsen. Die baden-württembergischen Kommunen sorgen gemeinsam mit dem Land für ein gewaltfreieres und gerechteres Leben aller Geschlechter. Das Land unterstützt dabei die Kreise und Kommunen mit einer finanziellen Förderung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

**Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind Schlüsselfiguren, um Gleichberechtigung in Baden-Württemberg flächendeckend umzusetzen.** Das Zusammenleben findet vor Ort statt. In den Kommunen wird deutlich, inwieweit die Gleichberechtigung von Frauen im öffentlichen und privaten Leben auch tatsächlich umgesetzt ist. Auch das Chancengleichheitsgesetz hebt die zentrale Rolle der Kreise und Gemeinden explizit hervor: „Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe“ (§ 24 ChancenG). Der Auftrag zur Umsetzung der Gleichberechtigung bezieht sich auf alle kommunalen Bereiche wie Beruf, öffentliches Leben, Bildung und Ausbildung sowie soziale Sicherheit. Im Jahr 2016 hatten insgesamt 26 Kommunen und Landkreise eine Landesförderung beantragt und somit eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. 2021 waren es bereits 55 Kommunen und Landkreise. Die Anzahl der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

wächst stetig und mit ihr der Stellenwert von Gleichstellung auf kommunaler Ebene.

Die Beauftragten wirken behördenintern auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Verwaltung hin. Mit ihren externen Aufgaben stärken und fördern sie die gesellschaftliche Position der Frauen. Die Beauftragten beraten ihre Gemeinde, ihren Stadt- oder Landkreis in Fragen der Gleichstellungspolitik und koordinieren die Aktivitäten der mit Gleichstellungsfragen befassten Personen bzw. Organisationseinheiten bei den Gemeinden.

Alle Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie die Stadt- und Landkreise sollen die Erstellung von Chancengleichheitsplänen regeln und umsetzen (§ 27 ChancenG). Die Landesregierung übernimmt anteilig die Kosten für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen ab 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern.

**Um die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen, sieht das Chancengleichheitsgesetz eine Evaluation der Neuregelungen vor (§ 33).**

Mit der Evaluation der Neuerungen des Gesetzes wurde im Jahr 2020 die Universität Heidelberg beauftragt. Die Ergebnisse liegen seit Anfang 2022 vor. Sie sind in einer Kurz- und Langfassung auf der Internetseite des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration abrufbar. Das Ministerium hat die Ergebnisse Anfang Mai 2022 den Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen und des Landes Baden-Württemberg vorgestellt. Das wesentliche Ergebnis lautet: Heute ist der öffentliche Dienst in Baden-Württemberg insgesamt weiblicher, in Teilen sogar weiblich „dominiert“. Gleichzeitig sind Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

**Die Landesregierung wirkt vielfältig auf die Verwirklichung von Gleichstellung hin.**

Anfang 2022 haben wir eine Vernetzungsstelle zur Koordination der Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. Damit haben wir bereits ein Vorhaben aus dem aktuellen Koalitionsvertrag des Landes Baden-Württemberg umgesetzt und zugleich einer Empfehlung aus der Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes entsprochen. Diese Stelle vernetzt die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Beauftragten für Chancengleichheit des Landes sowie der nachgeordneten Bereiche. Außerdem soll sie Maßnahmen zum Chancengleichheitsgesetz umsetzen und sowohl den Informationsfluss wie auch Verwaltungsabläufe verbessern.

**Die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist von essentieller Bedeutung für unsere Gesellschaft – deswegen brauchen wir den Austausch über ihre Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag und der Praxis.** So findet ein regelmäßiger Dialog zwischen den Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Sprecherinnen der Arbeitsgruppen für Gleichstellung der Kommunalen Landesverbände statt. Die jährlichen Vernetzungstreffen des Sozialministeriums mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mussten während der Pandemie ausgesetzt werden – und sollen jetzt wieder aufleben. Die Vernetzungstreffen dienen als Plattform, um den konstruktiven Austausch zwischen dem Land und den Kommunen kontinuierlich voranzubringen und die gute Zusammenarbeit weiter zu festigen. Mit der Beteiligung der kommunalen Gleichstellungsakteurinnen, wie beispielsweise beim Landesaktionsplans gegen Gewalt an Frauen oder dem Prozess rund um das Chancengleichheitsgesetz, wollen wir die Kompetenzen und Perspektiven dieser erfahrenen Akteurinnen für unsere gemeinsame Aufgabe nutzen, den Verfassungsauftrag auf allen Ebenen umzusetzen.

Die Evaluation hat verdeutlicht, dass das Chancengleichheitsgesetz nicht über alle Ebenen hinweg bekannt ist und nicht in vollem Umfang vor Ort umgesetzt wird. Das ist weniger ein Erkenntnis- als ein Umsetzungsproblem. Wir möchten die Ziele des Chancengleichheitsgesetzes daher besser in den Köpfen von Führungskräften verankern. Deswegen werden wir – im Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten für Chancengleichheit – ein **umfangreiches Fortbildungskonzept** entwickeln. Dieses soll Fortbildungen für die Ebene der Führungskräfte, aber auch für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und die Beauftragten für Chancengleichheit umfassen.

Auch kommen in der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes häufig Fragestellungen auf, die durch die reine Gesetzeslektüre nicht zu beantworten sind. Um die Gleichstellungsarbeit vor Ort zu unterstützen werden wir häufig gestellte Fragen (FAQs) auf der Internetseite des Sozialministeriums beantworten und veröffentlichen. Die sehr häufig juristischen Fragestellungen werden stetig ergänzt und aktualisiert. Damit können sie als aktuelles „Nachschlagewerk“ dienen. Die **Verwaltungsvorschrift (VwV) Kommunale Gleichstellungsbeauftragte** läuft formal zum Jahresende 2022 aus. Im Zuge der anstehenden Novelle werden wir die VwV durch eine Anlage mit konkreten Empfehlungen ergänzen. Unser Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern (z.B. Verortung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle, Stellenanteile für externe Aufgaben und Erhöhung von Ressourcen, Eingruppierung/Besoldung). Die Empfehlungen sollen gemeinsam mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet werden.

Wie wichtig mir und uns das gemeinsame Hinwirken auf die Gleichstellung aller Geschlechter auf allen Ebenen

unserer Gesellschaft ist, wird auch in den vielfältigen Unterstützungs- und Förderformen durch das Sozialministerium deutlich – hier nur ein paar Beispiele:

Die **Kampagne „100 Jahre Frauenwahlrecht“** zeigte, wie fruchtbar und wichtig das Zusammenwirken der Akteurinnen im Land ist. 50 Projekte konnten durch die Landesförderung ermöglicht werden, über 450 Veranstaltungen fanden im ganzen Land anlässlich des Jubiläums statt. Sie alle wurden mit weiteren Informationen rund um Frauen und Wahlen auf der eigens eingerichteten Homepage veröffentlicht.

Zu Vereinbarkeits- und Chancengleichheitsthemen fördert das Ministerium das **„BW-Forum Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst“** als Veranstaltungs- und Vernetzungsformat der Familienforschung in Kooperation mit der Führungsakademie Baden-Württemberg. Das Forum beinhaltet Impulsvorträge und den Austausch zu Zukunftsthemen der öffentlichen Personalpolitik mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Beratung und Politik.

Ein landespolitischer Schwerpunkt ist auch die **Prävention und Bekämpfung von Gewalt an Frauen**. Mit dem Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen bekämpfen wir gemeinsam und entschieden Gewalt an Frauen. Das Land hat zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in den letzten Jahren die freiwillige finanzielle Förderung stark ausgeweitet und die Haushaltsmittel in den letzten fünf Jahren versechsfacht. Die Förderung der Frauenhäuser und Fachberatungsstellen haben wir von rund 1,7 Millionen Euro im Jahr 2017 auf rund 10,7 Millionen Euro im Jahr 2021 erhöht. So fördern wir bei den Frauen- und Kinderschutzhäusern zusätzliche Aufgaben zur Prävention und der Nachsorge sowie investive Maßnahmen. Durch Second-Stage Projekte fördern wir die Nachsorge und Begleitung betroffener Frauen in eigenständige Wohnverhältnisse nach einem Frauenhausaufenthalt. Erwähnen möchte ich auch das Bundesinvestitions-

programm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“. Damit konnten bisher zehn Großprojekte in Baden-Württemberg bewilligt und weitere vier befürwortet werden. Bundesmittel in Höhe von rund 18 Millionen Euro konnten so nach Baden-Württemberg geholt und mit einer 10 prozentigen freiwilligen Landesförderung zusätzlich unterstützt werden.

Auf neue Herausforderungen wie die Corona-Pandemie hat die Landesregierung im Gewaltschutz umgehend reagiert. Innerhalb kürzester Zeit wurden im Frühjahr 2020 eine Nothilfe als freiwillige Unterstützung des Landes für Ausweichquartiere und neue Schutzplätze eingerichtet, um betroffenen Frauen und Kindern Schutz und Unterkunft zu ermöglichen. Zusätzlich wurden einige Soforthilfen aufgelegt, um die Erreichbarkeit der Frauen- und Kinderschutzhäuser sowie der Fachberatungsstellen gegen häusliche und sexualisierte Gewalt dauerhaft zu gewährleisten.

Ganz aktuell hat das Sozialministerium ein **neues Förderprogramm gezielt zum Schutz von geflüchteten Frauen und Mädchen aus der Ukraine** aufgelegt. Mit einer Ausweitung der Mobilen Teams in den Fachberatungsstellen wollen wir der Gefahr vor sexualisierter Gewalt vorbeugen.

Das Land Baden-Württemberg hat außerdem die **Kampagne „nachtsam. Mit Sicherheit besser feiern“** ins Leben gerufen. Damit wurden erstmals landesweit Präventions- und Gegenmaßnahmen gegen drohende Gefahren für Frauen wie sexuelle Belästigung und Übergriffe im Nachtleben entwickelt. Diese Aktion für mehr Sicherheit im Nachtleben schult, berät und unterstützt Beschäftigte in Gastronomie und Diskotheken.

Zudem haben wir in den letzten Jahren verstärkt auch neue Gewaltphänomene in den Blick genommen wie beispielsweise die **digitale Gewalt oder Hate-Speech gegen Frauen**.

Neben den hier aufgeführten Bereichen bearbeiten wir weitere Themen, die

ebenfalls für die Gleichstellungsarbeit in den Kommunen wichtig sind. Bereits im Jahr 2015 trat der **Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“** für die Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intersexuellen und queeren Menschen (kurz: LSBTTIQ) in Baden-Württemberg in Kraft. Er wird derzeit evaluiert und weiterentwickelt. Mit der Förderung von landesweiten Strukturen wie einem Projekt für psychosoziale Beratung für Rat- und Hilfesuchende oder der Unterstützung regional agierender Organisationen ermöglichen wir mehr Sichtbarkeit, Sensibilisierung und damit auch Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Baden-Württemberg.

Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen voranzubringen. Hierzu haben wir in unserem Koalitionsvertrag die Entwicklung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg festgeschrieben. Im ersten Schritt werden wir den Ist-Stand der Gleichstellung im Land analysieren. Darauf aufbauend werden bedarfsgerechte Maßnahmen entwickelt.

Die Zusammenarbeit mit und zwischen den Gleichstellungsakteurinnen in Land und Kommunen wollen wir weiter ausbauen und verbessern. Die Stadt- und Landkreise sind für die Landesregierung wichtige Partner. Wir vertrauen auf den weiterhin engagierten Einsatz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und das unermüdliche Einstehen aller Beteiligten auf allen Ebenen für unsere gemeinsame Haltung und den gemeinsamen Auftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen. Allen Engagierten danke ich ganz herzlich für ihren großen Einsatz. Für mich steht fest: Nur gemeinsam können wir für mehr Gleichstellung sorgen!

## „Und es bewegt sich doch! Gemeinsam Fortschritte auf dem langen Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg“

Von Ruth Weckenmann, Stuttgart

Fünf Jahre besteht nun das Chancengleichheitsgesetz von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) – ein Symbol dafür, dass das abstrakte Ziel der Gleichberechtigung umgesetzt, ausgefüllt, unterstützt werden muss, um gesellschaftliche Wirklichkeit zu werden.

Die Mütter des Grundgesetzes hofften noch, dass mit dem heftigst erkämpften Artikel 3 Abs.2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ Frauen nach Ende des 2. Weltkriegs nun tatsächlich mit gleichen Rechten den Wiederaufbau der Demokratie, Wirtschaft und Gesellschaft mitgestalten könnten. Tatsächlich dauert(e) es noch Jahre und Jahrzehnte bis entscheidende Rechtsnormen und gesellschaftliche Vorstellungen zumindest partiell geändert wurden.

Beispielhaft sei nur angeführt das Ehe- und Familienrecht, in dem bis heute in Teilen auf eine abgeleitete Sicherung durch den Ehemann verwiesen wird oder die lange Untätigkeit des Gesetzgebers angesichts der unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen für dieselbe Tätigkeit („Leichtlohngruppen“), die wie andere Benachteiligungen auch erst im Zuge der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und Urteile des Europäischen Gerichtshofs umgesetzt wurden. Unmittelbar diskriminierende Regelungen wurden z.T. geändert, als sehr viel schwieriger erweist sich bis heute die Änderung und das Bewusstmachen von Zuschreibungen oder Strukturen, die mittelbar zu Benachteiligungen führen. Ein fehlender Kinderbetreuungsplatz trifft Mütter wie Väter, aber aufgrund der herrschenden Rollen-



Quelle: Ruth Weckenmann

verteilung schränken die Mütter ihre Arbeitszeit ein oder ziehen sich komplett aus dem Erwerbsleben zurück – mit der Folge einer fehlenden eigenständigen Sicherung aktuell und im Alter. Die nach wie vor bestehenden Benachteiligungen und Ungleichgewichte zu Lasten von Frauen, die im Zuge der dt.-dt. Einigung verstärkt zu Tage traten, waren ausschlaggebend für die Grundgesetzergänzung des Art.3 Abs.2 um den Satz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Damit nimmt die Verfassung seit 1994 die Exekutive auf jeder Ebene in die Pflicht, aktiv in allen Bereichen die Gleichstellung zu unterstützen und zu befördern. Bestehen Benachteiligungen, so muss aktiv entgegengewirkt werden. Die Etablierung und Beauftragung von Gleichstellungsbeauftragten, Beauftragten für Chancengleichheit oder Frauenbeauftragten zur Unterstützung der

Führungs- und Fachkräfte bei der Beförderung der Chancengleichheit bei Personal- und Sachentscheidungen und Planungen ist ein wichtiger Baustein zur Umsetzung des Verfassungsauftrags.

Für den wichtigen Bereich des Arbeitsmarktes kam es dann nach politischem Ringen 1997 zu einer Reform der Arbeitsförderung und es wurden Beauftragte für Frauenbelange auf allen Ebenen der Bundesagentur für Arbeit (damals Bundesanstalt für Arbeit) eingesetzt. Seit 2006 im SGB III nun in der Funktion in „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“, aber immer noch mit dem Auftrag eine geschlechtergerechte Arbeitsförderung zu unterstützen. Ein Auftrag, den der Gesetzgeber ganz explizit im § 1 SGB III an die Bundesagentur für Arbeit gegeben hat, denn durch Leistungen der aktiven Arbeitsförderung soll auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hingewirkt werden. Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden (SGB III § 1). Bei der konkreten Umsetzung dieses Auftrags unterstützen die BCA die Führungs- und Fachkräfte rund um die Themen Wiedereinstieg, Stille Reserve, Teilzeiterufausbildung, Minijobs, Familienorientierte Arbeitszeiten, MINT Berufe für Frauen und stärkere Öffnung der SAHGE – Berufe für Männer (Berufe der Sozialen Arbeit, Berufe der Hauswirtschaft, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheitsberufe, Berufe der Pflege und Erziehungsberufe). Ebenso arbeiten sie in den relevanten lokalen Netzwerken mit.

Ziel der gesetzlichen Vorgabe und der personellen „Unterfütterung“ ist es, die berufliche Situation von Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern, um einen höheren Beschäftigungsstand zu erreichen und die Beschäftigungsstruktur zu verbessern. Damit sind weitere Ziele verbunden, wie die Fachkräftesicherung, die eigenständige Existenzsicherung von Frauen sowie die Vermeidung von Altersarmut.

Schnell trat nach Etablierung der Grundsicherung von Arbeitssuchenden (SGB II, 2005) zu Tage, dass ohne die Kombination von gesetzlicher Vorgabe und personeller Unterstützung die Fokusthemen der Gleichstellung am Arbeitsmarkt nicht wirklich vorankommen. Dazu gehören die existenzsichernde Beschäftigung, die Förderung von Frauen unter Berücksichtigung ihrer familienspezifischen Lebensverhältnisse, der Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile, bedarfsgerechte Kinderbetreuung, Erlangung von Berufsabschlüssen durch Erziehende und insbesondere Alleinerziehende – um nur einige zu nennen.

Der Gesetzgeber räumte diese Defizite ein: Zum 1. Januar 2011 wurden die Position und Aufgaben der BCA (§ 18e) für den Zuständigkeitsbereich der Jobcenter im Sozialgesetzbuch II verankert. Der damit verbundene politische Wille ist: „bei der Erbringung der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende den Zielen der Gleichstellung von Frauen und Männern, des Abbaus geschlechtsspezifischer Nachteile, der besonderen Frauenförderung und der Berücksichtigung der familienspezifischen Lebensverhältnisse besser als bisher gerecht zu werden“.

Diese Aufgabe können Agenturen für Arbeit und Jobcenter nicht ohne Partner am Arbeitsmarkt erfüllen.

Wir haben uns deshalb sehr gefreut, als 2016 nach langer, z.T. auch sehr kritischer Diskussion das „Chancengleichheitsgesetz“ im Land in Kraft trat. Wir sahen und sehen das Gesetz als einen ersten Fortschritt. Wir werten aber insbesondere die

damit gewonnenen Positionen der Gleichstellungsbeauftragten als großen Gewinn, gemeinsam „mit starken Partnern“ das Ziel der Gleichstellung voranzubringen. Gerade am Thema Frauenerwerbsarbeit wird deutlich, wie sehr kommunale Aufgaben und Angebote die Teilhabechancen von Frauen am Arbeitsmarkt beeinflussen.

Von Anfang an haben die BCA mit den kommunalen Frauenbeauftragten zusammengearbeitet, weil insbesondere Frauenerwerbsarbeit sich nicht in einer künstlichen Trennung von Arbeits- und Lebenswelt befördern lässt.

Kommunale Aufgaben und Angebote beeinflussen die Teilhabechancen von Frauen am Arbeitsmarkt. Gibt es nur Regelkitaplätze, ist nur Teilzeitarbeit am Vormittag möglich – genau zu dieser Zeit aber gibt es die wenigsten verfügbaren Arbeitsplätze. Gibt es keine Schulferien- und mindestens Kernzeitenbetreuung, bleibt Müttern nur noch, ihre Arbeitszeit einzuschränken oder einzustellen. Angesichts des Gender Pay Gap ist in den meisten Familien klar, wer die Arbeitszeit reduzieren wird. Gibt es ein ausreichendes ÖPNV-Angebot oder ist der PKW Besitz Grundvoraussetzung, um Hol- und Bringdienste (Elterntaxi) und den Weg zur Arbeit zur vereinbaren? Die Themen lassen sich fortführen, Unterstützungsstrukturen bei zu pflegenden Angehörigen, die ggf. noch stärkere Einbeziehung von Bedarfen in die kommunale Daseinsvorsorge. Alle diese Aufgabenfelder bieten und benötigen vielfach Gelegenheit und Anlass zur gemeinsamen Arbeit und zur Kooperation. Dieses gemeinsame Arbeiten unterstützt erfolgreich das Ziel der Gleichstellung.

Mit ihrem breiten Zuständigkeitsbereich sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten oft die Initiatorinnen, die die wichtigen Beteiligten in den unterschiedlichsten Kooperationsformaten und Veranstaltungen zusammenbringen. Sei es im Rahmen der Frauenwirtschaftstage, beim Girls- und BoysDay, bei Projekten zur Sicherung der Care Struk-

turen, den Arbeitskreisen Frau und Beruf, beim Thema Gewalt und weiteren Themen.

Aus unserer Erfahrung immer mit Ziel, Synergien zu erzeugen, Doppelarbeit zu verhindern, Handlungserfordernisse zu identifizieren und zu bearbeiten. Strukturiert wird gemeinsam bearbeitet, was sich lokal verändern, kombinieren und fortentwickeln lässt, was transportiert werden muss – für die Chancengleichheit der Bürgerinnen und Bürger.

Fünf Jahre nach Inkrafttreten des ChancengG und vor dem Hintergrund tiefgreifender Veränderungen (Pandemie, Digitalisierung; Transformation, Kriegsfolgen ...) sollten die gewonnenen Erfahrungen genutzt werden, das Gesetz fortzuentwickeln. Angesichts der anstehenden Aufgaben ist aus Sicht der BCA der Agenturen für Arbeit und Jobcenter eine Vergrößerung des Kreises der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gerade im Flächenland Baden-Württemberg mit seinen starken Landkreisen nicht nur, aber besonders auch im Hinblick auf die Gleichstellung am Arbeitsmarkt wichtig und vorwärtsweisend.

Wir freuen uns auf die weitere, so konstruktive Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise und Kommunen bei den unterschiedlichen Facetten einer gelingenden Gleichstellung vor Ort.

---

Ruth Weckenmann ist Leiterin Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

# „Gleichstellung vor Ort – die Landkreise als starke Partner“ – Zur Arbeit der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellungsbeauftragte beim Landkreistag Baden-Württemberg

Von Melitta Thies, Landkreis Böblingen, und Astrid Stolz, Landkreis Karlsruhe

## Die Gesprächspartnerin

Martina Klöpfer (65 Jahre) war von 1992 bis 2020 beim Enzkreis als Gleichstellungsbeauftragte tätig. Sie spricht von 28 SINNVOLLEN Jahren und sagt:

*„Gleichstellungsarbeit ist gesellschaftliche und politische Arbeit und nah bei den Menschen. Gerade deshalb hing mein Herzblut an dieser Arbeit mit ihrer Vielfalt und großer Gestaltungsmöglichkeit.“*

Im Jahr 1995 wurde sie zur Sprecherin der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten beim Landkreistag Baden-Württemberg gewählt. Das Amt der Sprecherin hatte sie bis zum Eintritt in die Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit (April 2020) inne. Für die AG zuständiger Dezernent beim Landkreistag BW war in den Gründungsjahren Senator e. h. Prof. Roland Klinger. In der Folge ging die Betreuung der AG auf Christa Heilmann über, die als Dezernentin für Jugend und Soziales bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand, Februar 2019, die AG-Sitzungen begleitete. Die verbleibenden zwei Jahre arbeitete Martina Klöpfer vertrauensvoll mit der zuständigen Referentin im Dezernat V – Arbeit, Soziales, Teilhabe, Waltraud Mäule, zusammen.

Martina Klöpfer hat sich in ihren rd. 25 Jahren als AG-Sprecherin für die kommunale Gleichstellungsarbeit stark gemacht. Sie war eine engagierte Netzwerkerin und anerkannte Gender-Expertin. Ihr Wissen hat sie u. a. als Dozentin an der VWA Stuttgart weitergegeben und viele neue Kolleginnen in der Gleichstellungsarbeit erfolgreich begleitet und inspiriert.

## Das Zitat

**„Mut und Gelassenheit** war das Motto meiner Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte. Mutig – auch unbequem – zu sein, wo es notwendig und erreichbar war und gelassen zu bleiben, wo vorerst nicht die gewünschte Maßnahme oder Entwicklung zu erwarten war.“

(Martina Klöpfer)



Quelle: Marina Klöpfer

## „Eine SINNVOLLE Arbeit, nah an den Menschen“

Interview mit der langjährigen Sprecherin der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellungsbeauftragte Landkreistag Baden-Württemberg, Martina Klöpfer

### Was hat Sie bewogen das Amt der AG-Sprecherin zu übernehmen?

In diesem Amt sind Leitung und Moderation von Sitzungen gefordert. Beides Tätigkeiten, die ich gerne mache. Auch die Zusammenarbeit mit dem Landkreistag BW hat mich gereizt. Gemeinsam an aktuellen Themen zu arbeiten, das fand ich spannend. Zudem war es mein Ziel, die Arbeitsgemeinschaft im Schulter-schluss mit den Kolleginnen zu stärken und wirkungsvoll für die kommunale Gleichstellungsarbeit einzutreten.

### Mit welcher Einstellung zum Thema Gleichstellung wurden Sie konfrontiert, als Sie den AG-Vorsitz übernahmen?

Die Frauenbeauftragten waren Exotinnen und stießen nicht überall auf Zustimmung. Die einen fanden, dass Frauenbeauftragte dringend erforderlich seien, andere wiederum hielten sie für überflüssig.

### Wie war damals die AG-Struktur?

### Wie hat sich die Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Es wurden jährlich zwei AG-Sitzungen durchgeführt. Die Einladung erfolgte über den Landkreistag BW. Die Tagesordnung zu den jeweiligen Sitzungen berei-

tete ich vor und stimmte mich in der Regel noch mit den Kolleginnen ab. Die Zusammenarbeit mit dem Landkreistag intensivierte sich mit den Jahren und wurde sehr vertrauensvoll. Für die Dezerntin Christa Heilemann war ich Ansprechpartnerin und Expertin bei fachlichen Anfragen des Landkreistags zum Thema Gleichstellung. Teilweise habe ich diese Anfragen, je nach Dringlichkeit, selbst beantwortet oder, soweit das Zeitfenster reichte, mit meinen Vertreterinnen noch abgestimmt. Stand eine AG-Sitzung an, so wurde der Sachverhalt der Anfrage in die Tagesordnung mit aufgenommen. Mit Waltraut Mäule, die seit Anfang 2019 die AG Gleichstellungsbeauftragte seitens des Landkreistags betreut, verstärkte ich die gemeinsame Sitzungsvorbereitung.

### **Kommen wir zum Aspekt Mitgliederstruktur – die stellte sicher auch eine Herausforderung dar?**

Zu Beginn meiner Sprecherinnenzeit waren es ausschließlich hauptamtliche Frauenbeauftragte, eine überschaubare Gruppe mit ähnlichen Schwerpunkten. Nach dem ersten Chancengleichheitsgesetz von 2005 kamen noch die Fachreferentinnen und -referenten hinzu. Die Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft wurde damit sehr heterogen, da es unterschiedliche Deputate und Budgets gab. Teilweise waren die Fachreferentinnen nur intern tätig.

### **Wie wirkte sich die unterschiedliche Struktur der Mitglieder auf Ihre Arbeit als Sprecherin aus?**

Je nach persönlichem Engagement und Interesse am Thema nahmen die Fachreferentinnen und -referenten eher anlassbezogen an unseren AG-Sitzungen teil. Ich musste berücksichtigen, dass diese Kolleginnen und Kollegen das Thema zusätzlich zur bisherigen Aufgabenstellung übertragen bekamen. Es war mir deshalb wichtig, bei den Sitzungen mehr interne Themeninhalte aufzunehmen. Mein Ziel war, dass alle Teilneh-

menden einen Mehrwert aus den Sitzungen mitnehmen. Auch sollten, nach Möglichkeit, alle die Chance haben ihre Themen bzw. Fragen einzubringen. Der persönliche Austausch war gerade für diese Kolleginnen und Kollegen wichtig. Alle haben von diesem kollegialen Coaching profitiert.

### **Sie beschreiben die Zusammenarbeit mit dem Landkreistag BW als „sehr vertrauensvoll“. Für die Arbeitsgemeinschaft sicher ein Gewinn?**

Ja, in der Tat. Die Zusammenarbeit mit Prof. Roland Klinger war von Anfang an gut. Die längste Zeit als Sprecherin arbeitete ich mit Christa Heilemann zusammen, so dass sie mit der Zeit immer intensiver und sehr vertrauensvoll wurde. Sie war geprägt von Akzeptanz und gegenseitiger Wertschätzung. Wir tauschten uns regelmäßig aus, da wir ja in unserer jeweiligen Funktion auch in gleichen Gremien vertreten waren. Das verbindet. Insbesondere bei der Erstellung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) und beim Erarbeiten des Landesaktionsplans gegen Gewalt an Frauen war unsere Zusammenarbeit sehr intensiv, und ich konnte Fachexpertise zum Thema Gleichstellung zielführend einbringen.

### **Wie gestaltete sich Ihre Zusammenarbeit mit den Gremien des Landkreistags?**

Die Mitarbeit erfolgte in Absprache mit Christa Heilemann. Unsere AG war seinerzeit dem Sozialausschuss zugeordnet. Als Prof. Eberhard Trumpp Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Baden-Württemberg war, konnte ich einmal als Mitglied des Fachbeirats Gender Mainstreaming an einer Sitzung des Rechts- und Verfassungsausschusses teilnehmen, um dieses Konzept zur aktiven Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern den Landräten

vorzustellen. Es wurde aufmerksam zugehört .... Danach begann unser „Exotinnen-Status“, von dem ich zu Anfang des Interviews berichtete, zu bröckeln.

### **Die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung zu leiten, heißt Herausforderungen zu meistern. Welche Situationen forderten Sie besonders?**

Herausfordernd war für mich, den Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen gerecht zu werden. Das heißt, die Teilnahme an AG-Sitzungen sollte einen Mehrwert für die Arbeit im jeweiligen Landratsamt haben und dem Thema Gleichstellung Rückenwind verleihen. Alle sollten das Gefühl haben, wertgeschätzt und gewürdigt zu sein.

Ganz besonders erinnere ich mich an ein Gespräch mit einem Landrat, der nach dem Ausscheiden einer Kollegin die Stelle der Frauenbeauftragten nicht wiederbesetzen wollte. Da war Überzeugungsarbeit zu leisten, mit Erfolg. Nach unserem Gespräch wurde die Stelle wiederbesetzt. Manchmal hilft es, auch mal persönlich vor Ort zu sein, um für die kommunale Gleichstellungsarbeit „eine Lanze zu brechen“. Anspruchsvoll war es für mich, kurzfristige Anfragen zu einer Stellungnahme für den Landkreistag zu beantworten, vor allem wenn es mir zeitmäßig nicht möglich war, mich mit einer Vertreterin abzustimmen.

### **Rückblickend: Was waren Meilensteine in Ihrer Zeit als Sprecherin?**

Dass wir als Arbeitsgemeinschaft bei der Erstellung des Chancengleichheitsgesetzes mitwirken und eine eigenständige Stellungnahme zur „Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Landkreisen von Baden-Württemberg“ abgeben konnten.

Als 2016 das Chancengleichheitsgesetz novelliert wurde, kam es endlich zur gesetzlichen Verankerung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. So sieht das Chancengleichheitsgesetz des Landes nunmehr vor, dass Landkreise verpflichtet sind, eine hauptamtliche



AG-Sprecherin Martina Klöpfer (Mitte) mit Landtagspräsidentin Muhterem Aras MdL (li.) und Elisabeth Vogt (re.), Kreisrätin Enzkreis, bei der 39. Landkreisversammlung des Landkreistags Baden-Württemberg am 8. Oktober 2018 in Bühl

Quelle: Landratsamt Enzkreis

Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Dieser Kernaspekt, verbunden mit der Anerkennung der Konnexität, war ein Meilenstein. Homogener stellt sich in der Folge auch die Mitgliederstruktur in der Arbeitsgemeinschaft dar.

Ein weiteres Highlight: Als AG-Sprecherin war ich Mitglied des Beirats zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Gewalt an Frauen. Christa Heilemann war als Vertreterin des Landkreistags im Gremium. Als sie einmal verhindert war, bat sie mich, auch die Position des Landkreistags mit zu vertreten, ohne irgendwelche Vorgaben zu machen. Das zeigte mir, wie vertrauensvoll unsere Zusammenarbeit war. Ausdruck dieses Vertrauens und der Wertschätzung war auch, dass ich zu ihrer Verabschiedung eingeladen wurde.

### Was sind günstige Rahmenbedingungen für eine gute Gleichstellungsarbeit?

Der Gesetzauftrag mit der Pflichtaufgabe Geschlechtergleichstellung muss klar und verpflichtend formuliert sein und sich in der Verwaltungspraxis vor Ort förderlich widerspiegeln. Es braucht die Unterstützung der Verwaltungsspitze und des Kreistags für diese politisch bedeutsame Stelle.

Wichtig sind zum einen ein hoher Stellenanteil und Budgetverantwortung. Aufbauorganisatorisch sollte die Gleichstellungsbeauftragte als Stabstelle bei der Behördenleitung angesiedelt sein. Eigenständigkeit in der Aufgabenwahrnehmung gehört dazu, ebenso eine Assistenz bzw. Unterstützung im Team. Die Gleichstellungsbeauftragte muss auf Augenhöhe mit der Führungsebene agieren können. Empfehlenswert ist auch „über

den eigenen Tellerrand hinauszublicken“ und eine gute Netzwerkerin zu sein. Zudem sollten die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten in der Aufbauorganisation abgebildet und die thematische Zuordnung in Organigrammen berücksichtigt werden.

### Gab es Persönlichkeiten, die für Ihre Arbeit prägend waren?

Ja, da gab es viele, aber es fällt mir schwer einige hervorzuheben. Mir war immer eine entsprechende Geisteshaltung wichtig. Ein guter politischer Diskurs, trotz unterschiedlicher Ansichten in der Sache. Macht positiv zu sehen, im Sinne von Hannah Arendt, die ich gerne wie folgt zitiere:

*„Macht ist die Fähigkeit mit anderen zusammenzuarbeiten und im Einvernehmen mit ihnen zu handeln.“<sup>1</sup>*

Dieser Ansatz hat mich geprägt, das Zitat steht auch für meine Haltung.

### Was geben Sie Ihren Nachfolgerinnen im Sprecherinnenamt mit auf den Weg?

Der regelmäßige kollegiale, persönliche Austausch ist wichtig und hatte für mich stets eine hohe Priorität. Die Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft sollten abwechselnd bei Kolleginnen aus den vier Regierungsbezirken abgehalten werden, um eine ausgewogene regionale Streuung zu erzielen. An politischen Themen dranbleiben, so beispielsweise: Parität in der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Als weiteres zentrales Thema: Gewaltschutz. Besonders wichtig ist auch die dringend erforderliche Aufwertung der „SAHGE-Berufe“, d.h. Berufe der Sozialen Arbeit, der Hauswirtschaft, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung. Die Arbeit mit Menschen muss uns als Gesellschaft mehr Wert sein.

### Fazit und persönlicher Mehrwert Ihrer Sprecherinnen-Tätigkeit?

Die Zeit als AG-Sprecherin empfand ich beruflich, aber auch persönlich, sehr bereichernd. Die Themen, mit denen ich

### Auftrag und Profil der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellungsbeauftragte Landkreistag Baden-Württemberg

Eine Landrätekonferenz im Juni 1945 in Murrhardt legte den Grundstein für die Gründung des Landkreistags Baden-Württemberg. Als Kommunaler Landesverband vertritt der Landkreistag die 35 baden-württembergischen Landkreise. Er bündelt die Interessen seiner Mitglieder und die Anliegen der Landkreise gegenüber der Landesregierung, dem Landtag sowie anderen Institutionen und Verbänden. Zu den Kernaufgaben gehören Information und Beratung der Landkreise in grundsätzlichen, organisatorischen und fachlichen Fragen sowie die Förderung der Vernetzung untereinander. Der Landkreistag Baden-Württemberg ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Stuttgart. Gemäß seiner Satzung kann das Präsidium Arbeitsgemeinschaften bilden.

Die Gründung der Arbeitsgemeinschaft Frauenbeauftragte geht auf einen Prä-

sidiumsbeschluss von vor 33 Jahren zurück. In der Sitzung des Präsidiums am 11. April 1989 wurde einem Erfahrungsaustausch der Kreisfrauenbeauftragten zugestimmt.

In § 16 der Satzung des Landkreistags Baden-Württemberg wird der Rahmen für die Arbeitsgemeinschaften wie folgt abgesteckt:

1. *Zur Unterstützung und Förderung der Verwaltungspraxis können durch das Präsidium Arbeitsgemeinschaften gebildet werden.*
2. *Die Arbeitsgemeinschaften können auf Landesebene oder Regierungsebene gebildet werden.*
3. *Die Arbeitsgemeinschaften wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.*
4. *Die Arbeitsgemeinschaften werden durch den Sprengelvorsitzenden oder den Hauptgeschäftsführer einberufen.*

Die AG Gleichstellungsbeauftragte Landkreistag Baden-Württemberg wurde als Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene gebildet. Darin sind die Gleichstellungsbeauftragten der baden-württembergischen Landkreise vertreten. Zweimal pro Jahr tagt die AG, zu deren Sitzungen der Landkreistag BW einlädt. Es gibt eine Frühjahrs- und eine Herbstsitzung. Der Tagungsort wechselt von Regierungsbezirk zu Regierungsbezirk. Coronabedingt wird auch online getagt.

Zudem gibt es in der Regel einmal pro Jahr eine gemeinsame Sitzung der Arbeitsgemeinschaften Gleichstellungsbeauftragte Landkreistag BW und Städtetag BW, an der die Amtsspitze des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg vertreten ist.

### Für eine geschlechtergerechtere Gesellschaft: Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg

Im Oktober 2005 trat das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) in Kraft und wurde im Februar 2016 durch eine Neufassung abgelöst. Gesetzesziel ist es, in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Denn das Grundgesetz verpflichtet alle staatlichen Ebenen zu einer aktiven Gleichstellungspolitik.

**„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.“**

(Art. 3 Abs. 2 GG)

Mit dem Chancengleichheitsgesetz von 2016 will die Landesregierung das berufliche Vorankommen von Frauen in der Verwaltung gezielt fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessern. Ein Schwerpunkt der Novellierung lag in der gesetzlichen Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten im kommunalen Bereich. Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden ab 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern

müssen eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sollen die Frauenförderung und gesellschaftliche Gleichstellung auf kommunaler Ebene voranbringen und zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst beitragen.

Zum zentralen Aspekt der gesetzlichen Verankerung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gaben für die AG Gleichstellungsbeauftragte beim Landkreistag Baden-Württemberg deren AG-Sprecherin und Stellvertreterinnen im Anhörungsverfahren zum Gesetzesentwurf eine befürwortende Stellungnahme ab. In ihrem Positionspapier von 2015 hieß es u.a.:

„Der Stellenwert der Gleichstellungsarbeit auf Landkreisebene wird gestärkt. Aus Freiwilligkeit in der Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wird Pflicht. Wir erreichen eine Flächenabdeckung mit interner und externer Aufgabenwahrnehmung in der hauptamtlichen Gleichstellungsarbeit der Landkreise. Das macht uns in unserer Vernetzungsarbeit als AG beim Landkreistag effektiver und wirkungsvoller, trägt zur Nachhaltigkeit der Arbeit bei und steigert das Ansehen der Landkreise. Denn Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit Berücksichtigung der Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen ist ein wichtiger Standortfaktor und ein Verfassungsgebot ersten Ranges.“

1987, zwei Jahre nachdem in Baden-Württemberg die Stadt Freiburg die erste Frauenbeauftragten-Stelle einrichtete, führten auch die ersten baden-württembergischen Landkreise die Stelle der hauptamtlichen Frauenbeauftragten ein. Im Laufe der Jahre kamen weitere dazu. Einen Schub für neue kommunale Gleichstellungsstellen aber brachte die Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes 2016. Seit Januar 2022 liegt der Bericht der Universität Heidelberg zur Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes vor. Im Rahmen der Evaluation wurden –

laut Sozialministerium – u.a. Personalstatistiken untersucht, Onlinebefragungen durchgeführt sowie Einzel- und Gruppeninterviews geführt, um die Neuerungen und die Wirksamkeit der Maßnahmen des novellierten Chancengleichheitsgesetzes zu überprüfen. Die Umsetzung auf kommunaler Ebene bildete einen Schwerpunkt der Evaluation.

Der Evaluationsbericht ist abrufbar unter

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/gleiche-chancen-fuer-frauen-und-maenner/chancengleichheitsgesetz/>

mich befasste, wirkten sich auch auf meine Arbeit im Landkreis aus. Ich lernte viele interessante Menschen kennen und war Ansprechpartnerin für die verschiedensten Institutionen und Arbeitskreise auf Landesebene. Meine letzte AG-Sitzung, zu der anlässlich meines Abschieds auch Prof. Dr. Alexis v. Komorowski, Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Baden-Württemberg, sein Kommen zugesagt hatte, konnte coronabedingt leider nicht stattfinden. Daher möchte ich auf diesem Wege meinen Dank und meine Wertschätzung den Ansprechpersonen beim Landkreistag und dem Ministerium für Soziales, Ge-

sundheit und Integration Baden-Württemberg aussprechen, den Kolleginnen in der Arbeitsgemeinschaft und meinen Stellvertreterinnen. Meine Anerkennung gilt auch den Engagierten in den vielen Institutionen und Verbänden, mit denen ich als AG-Sprecherin zusammengearbeitet habe. Es waren im wahrsten Wortsinne „SINN-VOLLE Jahre“, es war eine „SINN-VOLLE Tätigkeit, nah an den Menschen“.

*Das Gespräch mit Martina Klöpfer führten die Gleichstellungsbeauftragten Melitta Thies, Landkreis Böblingen, und Astrid Stolz, Landkreis Karlsruhe. Melitta Thies ist*

*seit Oktober 2020 neue Sprecherin der AG Gleichstellungsbeauftragte Landkreistag Baden-Württemberg, Astrid Stolz war bis Juni 2022 ihre 1. Stellvertreterin.*

<sup>1</sup> Prof. Dr. Hannah Arendt, Philosophin, Publizistin und Politikwissenschaftlerin (1906 – 1975)

Melitta Thies ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Böblingen und Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise. Astrid Stolz ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Karlsruhe.

# Gleichstellungsrelevante Aktionstage im Jahresprogramm – Relevanz für die kommunale Gleichstellungsarbeit

Von Tamara Orban, Landkreis Göppingen

Frauen verdienen statistisch belegt weniger als Männer. Sie leisten aber fast doppelt so viel Sorge- und Familienarbeit wie Männer. Fast jede dritte Frau ist von Altersarmut bedroht. Weit über 100.000 Frauen werden jährlich Opfer körperlicher Gewalt. Jeden dritten Tag wird in Deutschland eine Frau Opfer eines Femicids. All diese Tatsachen und Fakten bilden unter anderem die Grundlage unserer kommunalen Gleichstellungsarbeit. Um auf diese wichtigen Themen aufmerksam zu machen und Veränderung zu bewirken, wurden verschiedene gleichstellungsrelevante Aktionstage eingeführt. Warum diese Aktionstage so wichtig sind und diese wirkungsvoll genutzt werden können, ist Inhalt dieses Artikels.

Angefangen mit *One Billion Rising* am 14. Februar. Dieser Aktionstag stellt weltweit eine der größten Kampagnen zur Beendigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen dar. Der Titel dieses Tages bedeutet übersetzt: „Eine Milliarde erhebt sich“. *One Billion Rising* beruht auf einer Statistik der UN, die besagt, dass jede dritte Frau in ihrem Leben Gewalt erfährt. Initiiert wurde die Kampagne im Jahr 2012 von der New Yorker Künstlerin und Feministin Eve Ensler. Auf der ganzen Welt wurden eine Milliarde Frauen zu Streiks und Aktionen an diesem Tag aufgerufen. Heute werden an diesem Tag in bis zu 190 Ländern der Welt Aktionen veranstaltet. Im Jahr 2022 haben 60.000 Menschen an 170 Orten in Deutschland an den Tanzdemonstrationen zum 14. Februar teilgenommen.

Ein weiterer gleichstellungsrelevanter Aktionstag in der Jahresuhr stellt der sogenannte *Equal Care Day* dar. Konkret bedeutet *Equal Care* die faire und gleich-

wertige Verteilung von Sorgearbeit. Dabei bezieht der Begriff *Equal Care* alle Sorgetätigkeiten mit ein, sei es professionell, privat, bezahlt oder unbezahlt. *Equal Care* soll eine Aufforderung darstellen, *Care* nicht als Allgemeingut und Ressource auszubeuten. Der Tag soll ein Appell sein, Verantwortung zu übernehmen, *Care*-Arbeit dabei entsprechend zu honorieren. *Care*-Arbeit ist systemrelevant und muss auch als dieses anerkannt werden. Dazu hat sich ein Bündnis „*Equal Care*“ gegründet, welches zu Aktionen aufruft. Beispiele für Aktionen an diesen Tagen sind: Pressewirksame Arbeit unter dem Hashtag #*equalcareday*, Städtekonferenzen zum Thema und die Arbeit mit Rollen-Vorbildern. Da die *Care*-Arbeit oft nicht sichtbar ist, wurde für den *Equal Care Day* der 29. Februar gewählt. Außerhalb eines Schaltjahrs fällt er auf den 1. März.

Für den *Equal Pay Day* gibt es keinen festen Termin. Dieser Tag soll darauf aufmerksam machen, dass Frauen auf der ganzen Welt weniger verdienen als Männer. Hier steht der *Gender Pay Gap* im Mittelpunkt. Übersetzung des Gaps: Der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst von Frauen und Männern. Ein sehr wichtiger Aktionstag, denn laut aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts liegt die deutsche Lohnlücke bei 18 Prozent. Aktionen an diesen Tagen reichen von gehissten Fahnen über Demonstrationen auf Marktplätzen, Vorträgen sowie Workshops. Dieses Jahr war der *Equal Pay Day* in Deutschland am 7. März. Frauen haben rein statistisch gesehen erst ab dem 7. März Geld verdient, während bei Männern dies bereits ab dem 1. Januar der Fall war.

Der *Internationalen Frauentag* am 8. März ist wohl mit der bekannteste Aktionstag beim Thema Gleichstellung. An diesem Tag wird weltweit seit dem Jahr 1911 auf Frauenrechte und die Gleichstellung der Geschlechter aufmerksam gemacht. In 20 Staaten ist dieser mittlerweile schon ein gesetzlicher Feiertag. In Deutschland gilt dies auch für das Bundesland Berlin. Dieser Tag hat seither unterschiedliche Schwerpunktthemen. Die Themenauswahl ist sehr groß, da die Benachteiligung von Frauen und Mädchen nach wie vor in vielen Lebensbereichen stattfindet. Im Jahr 2022 stand der Tag unter dem Motto: „*Break the Bias*“. Übersetzt bedeutet das: „*Stoppt die Voreingenommenheit!*“ Es geht darum, Stereotype und Vorurteile gegenüber Frauen und Mädchen sichtbar zu machen. Dabei soll eine Sensibilisierung für die Folgen sozialer Ungleichheit aufgrund von Kategorisierungen erreicht werden. Dazu fanden in unterschiedlichen Landkreisen und Kommunen Veranstaltungen statt, die von Vorträgen über Workshops bis hin zu Kundgebungen reichten.

Am 28. April findet jährlich der sogenannte „*Girls Day / Boys Day*“ statt. Es geht hierbei um den „*Rollenwechsel*“ mit Blick auf die Berufswahl. Der *Girls Day* soll Mädchen und Frauen motivieren, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Das Pendant dazu stellt der *Boys Day* dar. Hier sollen Jungen die Möglichkeit bekommen, Berufe kennenzulernen, in denen bisher überwiegend Frauen arbeiten. Verschiedene Organisationen und Unternehmen können hier Angebote machen und die jungen Menschen sollen so in die jeweiligen Tätigkeiten Einblicke erhalten.

Ein weiterer gleichstellungsrelevanter Aktionstag, der im Kalender nicht vergessen werden darf, ist der *Tag der Menstruation*. Weltweit ist die Menstruation für Milliarden von Mädchen und Frauen Teil des Alltags und dennoch ist das Thema noch immer stark tabuisiert. Zu diesem Thema hat sich die Organisation *Menstrual Hygiene Day* gegründet. Sie setzt sich dafür ein, Tabus zu brechen und Schaden zu regulieren und zu verhindern. Dieser Aktionstag soll weltweit darauf aufmerksam machen und sensibilisieren. Da der Zyklus einer Frau ca. 28 Tage und die Menstruation durchschnittlich fünf Tage dauert, wurde für diesen Aktionstag der 28. Mai (28.5) gewählt.

Weiter geht es mit dem *Internationalen Mädchentag*. Dieser findet jährlich am 11. Oktober statt. Das Thema der fehlenden Gleichstellung der Geschlechter macht sich bereits deutlich in der Kindheit bemerkbar. Daher ist es so wichtig, in der Gleichstellungsarbeit genau hier anzusetzen. Weltweit soll an diesem Aktionstag auf bestehende Benachteiligungen von Mädchen aufmerksam gemacht werden.

Ein weiteres wichtiges Thema, welches zum Thema Geschlechtergerechtigkeit nicht vergessen werden darf, ist der *Internationale Männertag*. Der Aktionstag findet am 19. November weltweit statt. Dieser wurde bereits im Jahr 1999 eingeführt und hat zum Ziel, das Verhältnis der Geschlechter zu verbessern. Das Thema der Männlichkeits- und Rollenbilder soll überdacht werden und so auch insbesondere die Thematik Männergesundheit mit in den Fokus gerückt werden. Weltweit finden Aktionen wie Vorträge, Workshops und Demonstrationen statt.

Gegen Ende des Jahres steht ein weiterer bedeutender gleichstellungsrelevanter Aktionstag: Der *Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen*. Dieser dient zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt jeder Form gegenüber Frauen und Mädchen. Er wird jedes Jahr am 25. No-

vember begangen. Gewalt gegen Frauen verletzt Menschenrechte. Weltweit erlebt jede dritte Frau in ihrem Leben mindestens einmal psychische oder physische Gewalt. Daher ist dieser Tag besonders wichtig. Auf der ganzen Welt finden am 25. November verschiedenste Veranstaltungen wie Kundgebungen, Filme, Vorträge und Weiteres statt. Es gibt viele verschiedene wichtige gleichstellungsrelevante Aktionstage. In diesem Artikel kann nicht auf alle eingegangen werden. Hier wurden die Tage

dargestellt, die eine besondere Relevanz für die kommunale Gleichstellungsarbeit haben.

## Best Practice – Beispiele aus dem Landkreis Göppingen:

Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten von Stadt und Landkreis Göppingen ist im Hinblick auf die Aktionstage besonders sinnvoll und relevant. Durch die gute Kooperation von Frau Schick (Stadt Göppingen) sowie



Quelle: Tamara Orban, Landratsamt Göppingen

Frau Orban (Landkreis Göppingen) konnten zu einigen der genannten Tage gelungene Aktionen organisiert werden. Drei der genannten Aktionstage sollen dabei nun herausgehoben werden.

**Internationaler Frauentag am 8. März:** Die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Göppingen und des Landkreises haben eine gemeinsame Aktion ins Leben gerufen. Dabei ging es um einen Rollentausch: Die Gleichstellungsbeauftragten haben Menschen befragt, was wäre, wenn sie plötzlich ein anderes Geschlecht hätten. Daraus entstand ein Plakat mit verschiedenen Botschaften. Dieses wird regelmäßig im Rathaus, der Stadtbibliothek Göppingen sowie dem Landratsamt aushängen. Mit der Aktion wird auf die unterschiedlichen Geschlechterrollen aufmerksam gemacht.

Zudem gab es bereits unterschiedliche digitale Impulse für Frauen zu Themen wie: „Tue Gutes und rede darüber – so gelingt Public Relations für sich selbst“



Quelle: Tamara Orban, Landratsamt Göppingen

Quelle: Tamara Orban, Landratsamt Göppingen

und „Ellbogen oder Empathie – Wie wir im beruflichen Umfeld gut miteinander reden“. Auch ein gemeinsamer Selbstbehauptungskurs für Frauen wurde organisiert.

**„Girls Day / Boys Day“ am 28. April:** Im Landkreis Göppingen gibt es einen Arbeitskreis, der sich speziell mit diesem Tag beschäftigt. Hier sind die Gleichstellungsbeauftragten in ständigem Austausch mit dem Bildungsbüro des Landkreises, der IHK, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter. Des Weiteren gab es in diesem Jahr eine Zusammenarbeit der städtischen Gleichstellungsbeauftragten, der des Landkreises sowie einer Unternehmerin aus der Logistikbranche. Hier wurde für Schülerinnen ein digitales Gespräch mit jungen weiblichen Führungskräften aus der Logistik organisiert.

**Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November:** In diesem Rahmen wurden in einer Kooperation der beiden Gleichstellungsbeauftragten und der Landeszentrale für politische Bildung in einem Vortrag und einem Workshop das Thema Gewalt in der Sprache aufgegriffen. Der Titel lautete: „Auch Sprache ist Gewalt. Sexistische Sprüche im beruflichen Alltag“. Eine weitere öffentlich-

keitswirksame Aktion waren Masken, die in Stadt und Landkreis Göppingen verteilt wurden. Der Aufdruck in unterschiedlichen Sprachen lautete wie folgt: „Nein zu Gewalt an Frauen und Mädchen“.

*Dies sind nur drei Aktionen herausgegriffen aus dem beruflichen Alltag der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Es gibt noch viel zu tun und dies gelingt nur gemeinsam. Packen wir es an!*

Tamara Orban ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Göppingen.

# Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie – zentrale Aspekte der Arbeitsplatzattraktivität im Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis

Von Susanne Vierling, Rhein-Neckar-Kreis

Die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie ist ein zentraler Faktor im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende und für die Bindung der Beschäftigten an Unternehmen, Betriebe und Behörden. Laut dem „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) von 2019 gehören familienfreundliche Angebote für 96,3 Prozent der Beschäftigten mit Kindern sowie 89,3 Prozent der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen zu den wichtigsten Kriterien für eine attraktive Arbeitsstelle. Aber auch Beschäftigte ohne familiäre Sorgertätigkeiten bewerten mit 78,3 Prozent die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie als wichtiges Element bei einer Arbeitsstelle.<sup>1</sup>

Das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis hat die Bedeutung von Vereinbarkeitsinstrumenten bereits früh erkannt und im Laufe der vergangenen Jahre die Angebote für Mitarbeitende sukzessive erweitert und angepasst. Ausgewählte Instrumente sollen im Folgenden vorgestellt werden:

## Chancengleichheitsplan und Frauen in Führungspositionen

Die nach der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes neu eingestellte hauptamtliche, kommunale Gleichstellungsbeauftragte erstellte im Jahr 2019 erstmals den aktuellen Chancengleichheitsplan mit den Kenngrößen „Führungskräfte nach Geschlecht“ und „Vereinbarkeit von Führungstätigkeit und Familie“. Die Behördenleitung ist von der Statistik ausgenommen.

Noch vor dem gesetzlich vorgeschriebenen Zwischenbericht, zeichnet sich eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ab Referatsleitungsebene ab. Auf Ebene der Dezernatsleitungen sind aktuell zwei von fünf Dezernaten mit Frauen besetzt. Der größte Anstieg erfolgte bei den Amts- und Stabsstellenleitungen sowie deren Stellvertretungen. Der Frauenanteil bei den Amts- und Stabsstellenleitungen ist innerhalb der letzten drei Jahre von knapp 30 Prozent auf etwa 44 Prozent gestiegen. Bei den stellvertretenden Amts- und Stabsstellenleitungen sind Frauen und Männer derzeit paritätisch vertreten. Der Anteil der Frauen auf Referats-

ratsleitungsebene ist mit fünf Prozentpunkten am geringsten gestiegen und liegt aktuell bei 45 Prozent.

Gründe für den gestiegenen Frauenanteil auf allen Ebenen liegen teilweise im „Generationenwechsel“ und im gewachsenen Bewusstsein für das Thema Chancengleichheit in Führungspositionen. Möglicherweise fühlen sich durch das definierte Ziel im Chancengleichheitsplan, den Anteil qualifizierter weiblicher Führungskräfte grundsätzlich zu erhöhen, Frauen von Stellenausschreibungen für Führungspositionen verstärkt angesprochen und überzeugen dann im Bewerbungsprozess. Zudem trägt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Neckar-Kreis zu einer besseren Sichtbarkeit des Themas Vereinbarkeit insgesamt bei.

## Zertifizierung audit berufundfamilie

Als strategisches Instrument der Personalpolitik im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie nutzt das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis schon seit 2013 die Zertifizierung durch das audit berufundfamilie.

Durch die vier erfolgten Auditierungen wurden die zahlreichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie im Landratsamt verbessert und ausgebaut. Folgende Grafik gibt einen Überblick über den Verlauf einiger erreichter Ziele im Rahmen der Zertifizierungsprozesse:

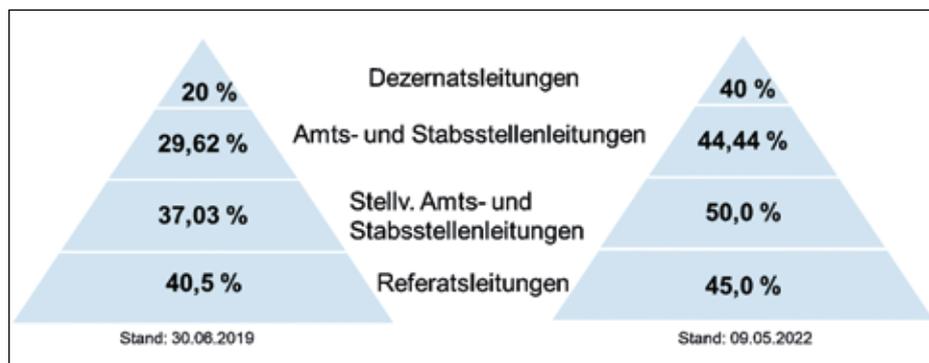


Abbildung 1: Frauenanteil bei Führungspositionen 2019 und 2022 im Vergleich Quelle: Susanne Vierling

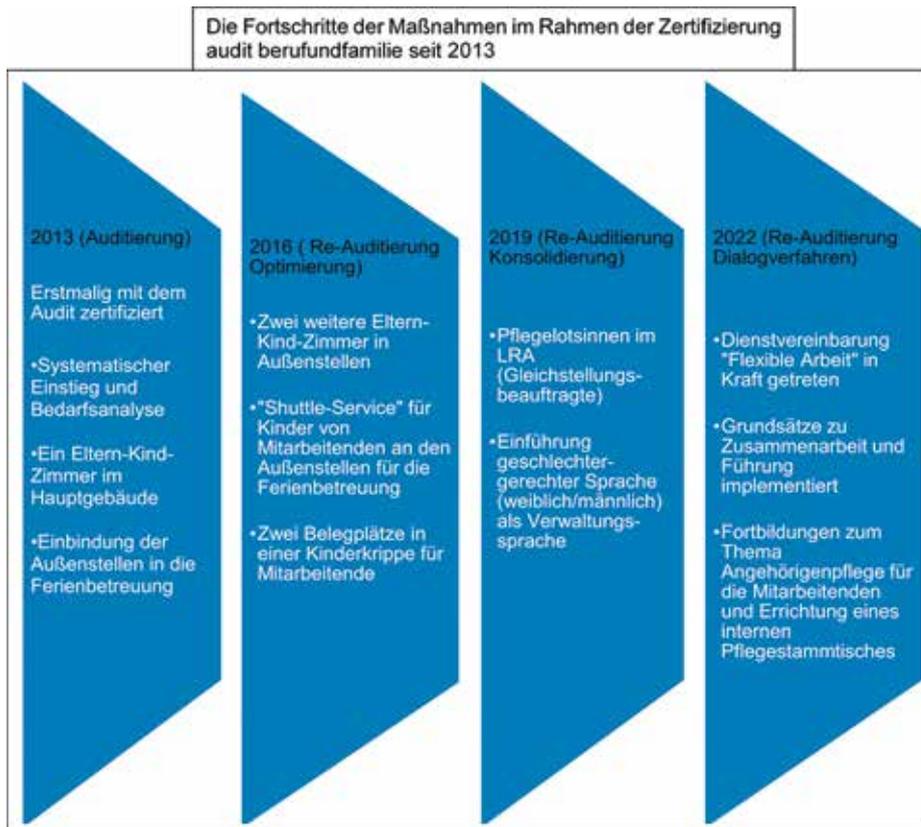


Abbildung 2: Die Fortschritte der Maßnahmen im Rahmen der Zertifizierung audit berufundfamilie seit 2013

Quelle: Susanne Vierling

### Dienstvereinbarung „Flexible Arbeit“

Bereits seit 2001 haben Mitarbeitende des Landratsamtes Rhein-Neckar-Kreis die Möglichkeit, einen Telearbeitsplatz zu beantragen, um möglichst effizient ihre beruflichen Tätigkeiten mit den privaten Lebensumständen in Einklang zu bringen.

Die Richtlinien für Telearbeit wurden im Laufe der Jahre immer wieder angepasst und orientierten sich auch an der Entwicklung der IT-Infrastruktur. Die Corona-Pandemie und das damit verbundene notwendige Arbeiten von zuhause aus beschleunigte den Prozess des flexiblen Arbeitens enorm. Die Absonderungs- und Quarantänemaßnahmen, die Abstandsregelungen in Büros und die Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen zwangen die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ins „Home Office“.

Nach der ersten Corona-Welle wurde auf Wunsch des Landrats Stefan Dallinger eine Befragung bei den Bürgerinnen und Bürgern und den Beschäftigten durchgeführt, um zu erfahren, welche Veränderungen in den Dienstabläufen oder angebotenen Serviceleistungen auch unabhängig von einer Pandemie beibehalten werden könnten. Neben dem Wunsch der Bürgerinnen und Bürger, ihre Angelegenheiten auch online erledigen zu können, spielte bei den Beschäftigten das Thema „Flexible Arbeit“ und „Home Office“ eine zentrale Rolle. Mit der Unterzeichnung der Dienstvereinbarung „Flexible Arbeit“ reagiert das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis daher auf die sich verändernden Umwelt-, Lebens- und Arbeitsbedingungen. Es wird eine Arbeitsform etabliert, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bzw. Lebensführung, individueller Gesundheit sowie der Inklusio-

sion von Beschäftigten mit Schwerbehinderung ausrichtet. Ebenso werden betriebliche Erfordernisse und die Interessen der Kreiseinwohnerinnen und Kreiseinwohner berücksichtigt.

Im Grundsatz werden drei Formen des „Flexiblen Arbeitens“ unterschieden: „Telearbeit“, „Home Office“ und „Mobile Arbeit“. Die Besonderheit der Arbeitsform „Home Office“ liegt in der hohen Flexibilität für die Mitarbeitenden. So erbringen diese ihre Arbeitsleistung in flexibler Absprache mit ihren Vorgesetzten und mit weniger als 50 % der wöchentlichen individuellen Arbeitszeit an einem nicht fest eingerichteten Arbeitsplatz an ihrem Hauptwohnsitz.

### Belegplätze in eine Kinderkrippe an einer Außenstelle (Weinheim)

Für Kinder von Mitarbeitenden hält das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis zwei Belegplätze in einer Kinderkrippe bereit. Damit soll Müttern und Vätern nach der Elternzeit der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert werden.

### Kinderferienbetreuung in den Sommerferien

„Wir Kinder vom Landratsamt“ – so lautet der Name der jährlichen Ferienbetreuung in den ersten beiden Wochen der Sommerferien. Dieses Angebot für die Kinder der Mitarbeitenden existiert seit 2009 und wurde seitdem immer wieder erweitert und angepasst. Das Angebot wird von den Gleichstellungsbeauftragten organisiert, die Durchführung liegt bei pädagogischen Fachkräften.

### Eltern-Kind-Zimmer

Um Eltern auch bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung die Möglichkeit zu bieten, ihrer Arbeit nachzugehen, stellt das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis in den Verwaltungsgebäuden Heidelberg, Sinsheim, Weinheim und Wiesloch ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.



Landrat Stefan Dallinger und die Ferienkinder, 2022

Quelle: Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis

## Kontakthalteprogramm: Beurlaubtentreffen

Das Treffen für beurlaubte Mitarbeitende findet seit 2015 jährlich im Rahmen des Kontakthalteprogramms statt. Es wird von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert und dient der Klärung personalrechtlicher Fragen sowie dem Thema Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Sorgetätigkeiten und Beruf im Landratsamt. Seit zwei Jahren ergänzt ein Vortrag zum Thema „Finanzielle Vorsorge und Altersabsicherung“ gerade für Mitarbeitende in Teilzeit die Veranstaltung. Finanzielle Bildung bei Teilzeitbeschäftigten gehört zu den Arbeitsbereichen der Gleichstellungsbeauftragten, um auf eine mögliche Altersarmut aufgrund von reduzierten Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung hinweisen zu können.

## Betriebliche Pflegelotsin

Ein Pflegefall tritt häufig unerwartet auf und verändert nicht nur das Leben der Pflegebedürftigen, sondern auch das der Angehörigen, die sich innerhalb kürzester Zeit den neuen Herausforderungen stellen müssen. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird die

Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland in den nächsten Jahren weiter zunehmen – und damit auch die Anzahl der Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen. Betriebliche Unterstützung in Form von schneller und konkreter Auskunft über gesetzliche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten bietet die betriebliche Pflegelotsin in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

## Interne Fortbildungen zum Thema Pflege von Angehörigen

Als betriebliche Pflegelotsin organisiert die Gleichstellungsbeauftragte interne Fortbildungen zum Thema Pflege von Angehörigen für die Beschäftigten des Landratsamtes. Diese Fortbildungen finden zum Teil in Kooperation mit lokalen Bündnissen statt. So konnten in den letzten Jahren Fortbildungen und Vorträge zu folgenden Themen in Präsenz oder online angeboten werden: Demenz, Vorsorgevollmacht & Betreuungsverfügung, Patientenverfügung, Pflege für Pflegende, Finanzierung von Angehörigenpflege, Digitaler Nachlass, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Die Angebote sind für die Beschäftigten kostenfrei und finden mit Zustimmung der Führungskraft während der Arbeitszeit statt.

## Pflegestammtisch

Aus den Gesprächen innerhalb der internen Fortbildungen zum Thema Pflege ergab sich der Wunsch nach mehr Austausch zwischen den pflegenden Angehörigen untereinander. Dem kommen die Gleichstellungsbeauftragten in Form eines „Pflegestammtisches“ nach und laden alle Mitarbeitenden mit Pflegetätigkeiten zu einem informellen Austausch ein. Begleitet wird der Austausch von einer Kollegin oder einem Kollegen von den Pflegestützpunkten im Rhein-Neckar-Kreis, die wertvolle Tipps für Anträge, Organisation und Selbstfürsorge geben. Der Pflegestammtisch findet online statt, um auch den Mitarbeitenden der Außenstellen die Möglichkeit zur Teilnahme zu geben.

## Fazit

Die zahlreichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie stellen nur einen Teil der Gleichstellungsarbeit im Landratsamt und im Rhein-Neckar-Kreis dar. Sie verdeutlichen den Stellenwert des Themas und tragen zur Arbeitgeberattraktivität des Landratsamtes bei. Insbesondere durch die Digitalisierung und die Erfahrungen im „Home Office“ während der Lockdowns in der Corona-Pandemie wird der Aspekt der ortsunabhängigen Arbeit in Zukunft sicher eine zentrale Rolle bei der Gewinnung neuer Fachkräfte und für die Chancengleichheit spielen.

<sup>1</sup> Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019; BMFSFJ

Susanne Vierling ist kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

# Die kommunale Gleichstellungsarbeit im Kontext von Diversity und praktischer Umsetzung

Von Sigrid Arnold, Landkreis Biberach

## Die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Land- und Stadtkreisen sowie in den Städten und Gemeinden in Baden-Württemberg ist im Chancengleichheitsgesetz normiert. Dabei erstrecken sich die Handlungsfelder – je nach zeitlichem Stellenumfang – im Wesentlichen auf folgende Bereiche und Themen:

- Angelegenheiten der Frauenförderung innerhalb der Verwaltung (zum Beispiel bei Stellenbesetzungen, der beruflichen Förderung von Frauen, der Ermöglichung des beruflichen Wiedereinstiegs nach Erziehungs- oder Familienzeiten)
- Maßnahmen zur Verbesserung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Mitwirkung bei der Erstellung eines Chancengleichheitsplans
- Koordination der mit den Gleichstellungsfragen befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den Gemeinden im jeweiligen Landkreis
- Initiative und Planung von Informationsveranstaltungen unter Einbeziehung der Geschlechterperspektive und Geschlechtergleichstellung in Verwaltung, Gesellschaft, Gesundheit und Politik (Gender Mainstreaming)
- Information, Beratung in Einzelfällen, Vertretung der Bedürfnisse von Frauen und Männern bei Benachteiligung.

## Gleichberechtigung im Fokus der Gleichstellungsarbeit

Eines der wichtigsten Ziele der Gleichstellungsarbeit ist die Gleichberechtigung,

die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sichert und garantiert. Sie ist in Artikel 3 des Grundgesetzes normiert und zugleich in Artikel 3 Absatz 2 mit einem staatlichen Handlungsauftrag verbunden, nämlich der Verpflichtung des Staates für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik zu sorgen:

**Art. 3 Abs. 1 GG:** Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

**Art. 3 Abs. 2 GG:** 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.

**Art. 3 Abs. 3 GG:** Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Das Leitziel der kommunalen Gleichstellungsarbeit ist deshalb, gleichwertige Chancen von Menschen in der Arbeitswelt, im gesellschaftlichen Leben und in der Politik – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, gesellschaftlicher Stellung und sexueller Orientierung – zu schaffen. Der Gedanke und das Ziel der Gleichstellung betreffen dabei alle gesellschaftlichen Themenbereiche und müssen – wie alle anderen Grundwerte und Grundrechte – gesellschaftlich und politisch gelebt werden.

## Diversity und Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

Diversity und Anti-Diskriminierung beschäftigen sich mit den gleichen Inhalten, tun dies jedoch mit unterschiedlicher Perspektive: Hat die Anti-Diskriminierungsarbeit die Verhinderung von Ausgrenzung und Herabsetzung von Menschen im Fokus, legt Diversity den Fokus auf die Einbeziehung von Vielfalt zum Vorteil aller Menschen. In diesem Artikel soll nur der Aspekt Diversity in der Arbeitswelt betrachtet werden, wie er in der kommunalen Verwaltung umgesetzt werden kann und welche Vorteile sich daraus für Verwaltungen und Unternehmen ergeben können. Die Förderung von Chancengleichheit und Antidiskriminierung unterscheiden sich von einem „klassischen Diversity Management“ in einem wichtigen Punkt: Sie zielt nicht auf wirtschaftlichen Nutzen ab, sondern möchte Benachteiligungen abbauen und die Rechte und Chancen von Individuen fördern.

## Gendermainstreaming, Chancengleichheit und Diversity

Gender Mainstreaming und Chancengleichheit sind weitere Begriffe, die eng mit Diversity Management in Beziehung stehen. Der Begriff Gender Mainstreaming lässt sich mit Geschlechtergerechtigkeit übersetzen. Mit Gender werden gesellschaftlich und kulturell geprägte Rollen, Rechte, Pflichten, Ressourcen, Normen, Werte und Interessen von Frauen und Männern bezeichnet. Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Handeln zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster einer

Organisation gehört. Das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit meint, dass bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen sind. Die Chancengleichheit zielt auf gleiche Zugangs- und Partizipationsmöglichkeiten für alle ab, insbesondere beim Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung, da bekannt ist, dass dies oft herkunftsbezogen und zumeist kulturell geprägt ist. Hier erlangt Diversity ihre Bedeutung für die Wirtschaft. Verschiedene Untersuchungen zeigen: In Betrieben mit hoher Diversity bei den Geschlechtern lagen die finanziellen Ergebnisse oftmals über dem nationalen Industriedurchschnitt. Weitere Vorteile von Diversity in der Unternehmenskultur sind eine verbesserte Reputation, eine innovativere sowie eine von mehr Zusammenarbeit getragene Kultur sowie bessere Chancen, junge „Talente“ (international) fürs eigene Unternehmen zu gewinnen. Insofern ist Diversity bei Wirtschaftsunternehmen längst kein kurzfristiger Trend mehr, sondern Bestandteil einer professionellen, zeitgemäßen Personalpolitik mit folgenden Vorteilsaspekten:

- Gewinnung von Personal, ggf. verbunden mit einer verbesserten nationalen und internationalen Gewinnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (sog. „win the war for talent“)
- Motivationsförderung durch Erhöhung der Identifikation und Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Unternehmen
- Verringerung von Fehlzeiten der Belegschaft und Fluktuation
- Verbesserung von Teamgeist, Kommunikation und Zusammenarbeit unter der Belegschaft bei gesteigerter Toleranz
- höhere Kreativität und verbesserte Kundenorientierung der Mitarbeiterarbeitschaft und damit verbundenem Imagegewinn bei der Kundschaft

Doch können derartige, für Wirtschaftsunternehmen benannten Vorteile einer an Diversity orientierten Personalpolitik auch in kommunalen Verwaltungen und öffentlichen Institutionen zielführend und erfolgreich sein und wie kann dieses Instrument in einer Kommunalverwaltung umgesetzt bzw. eingesetzt werden? Wo liegen hier die praktischen Möglichkeiten?

## Die Charta der Vielfalt – für mehr Diversity in der Arbeitswelt



Quelle: <https://www.charta-der-vielfalt.de>

Die Charta der Vielfalt ist eine im Dezember 2006 ins Leben gerufene Initiative von Arbeitgebenden zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Träger der Initiative ist der Verein Charta der Vielfalt e.V., der sich zum Ziel gesetzt hat, Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Dabei soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, welches frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen die gleiche Wertschätzung erfahren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, körperlichen, geistigen Fähigkeiten oder Beeinträchtigungen, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Das Herzstück der Initiative ist eine Urkunde im Sinne einer Selbstverpflichtung der Unterzeichnenden, um Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern. Über 4.500 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt mehreren Millionen Beschäftigten haben zwischenzeitlich die Charta unterzeichnet. Schirmherr der Charta der Vielfalt ist aktuell Bundeskanzler Olaf Scholz. Auch wenn die eigene Verwaltung noch

nicht die Charta der Vielfalt unterzeichnet hat, können Betriebe, eine Organisation oder Verwaltung am jährlich ausgerufenen Wettbewerb der Charta der Vielfalt, der Diversity Challenge oder an Veranstaltungen der Charta der Vielfalt teilnehmen. Möglich sind auch, eigene Aktionen am bundesweiten Diversitytag, der jährlich am 31. Mai stattfindet, zu initiieren. Diesen Weg hat das Landratsamt Biberach erstmalig mit der Teilnahme am Wettbewerb der Diversity Challenge 2021 beschritten.

Mehr Informationen zur Charta der Vielfalt und dem jährlich ausgerufenen Wettbewerb unter: [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de).

## Das Modell der Vielfaltsdimensionen der Charta

Ein vierstufiges Modell hilft, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen in einer Organisation zu erfassen und dabei unterschiedliche Dimensionen sichtbar zu machen. Dazu greift die Charta der Vielfalt auf das Modell „4 Layers of Diversity“ zurück:

„Im Zentrum des Modells steht die Persönlichkeit, um die herum die nahezu unveränderbaren Dimensionen angeordnet sind. Sie werden als „innere Dimension“ zusammengefasst. Weitere Dimensionen wie die äußere oder organisationale Dimension können den Unterschied in Organisationen und Institutionen ausmachen und im Diversity Management Berücksichtigung finden. Je weiter die Dimension vom Kern des Modells entfernt ist, umso flexibler und wandelbarer sind die Dimensionen.

Auch wenn das Modell einzelne Dimensionen unterschiedlich anordnet, ist die eine nicht weniger wichtig als die andere. Eindeutige Prioritäten gibt es nicht, das ist die Maxime der Charta der Vielfalt. Sie steht für einen ganzheitlichen Ansatz und eine wertschätzende Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist.“

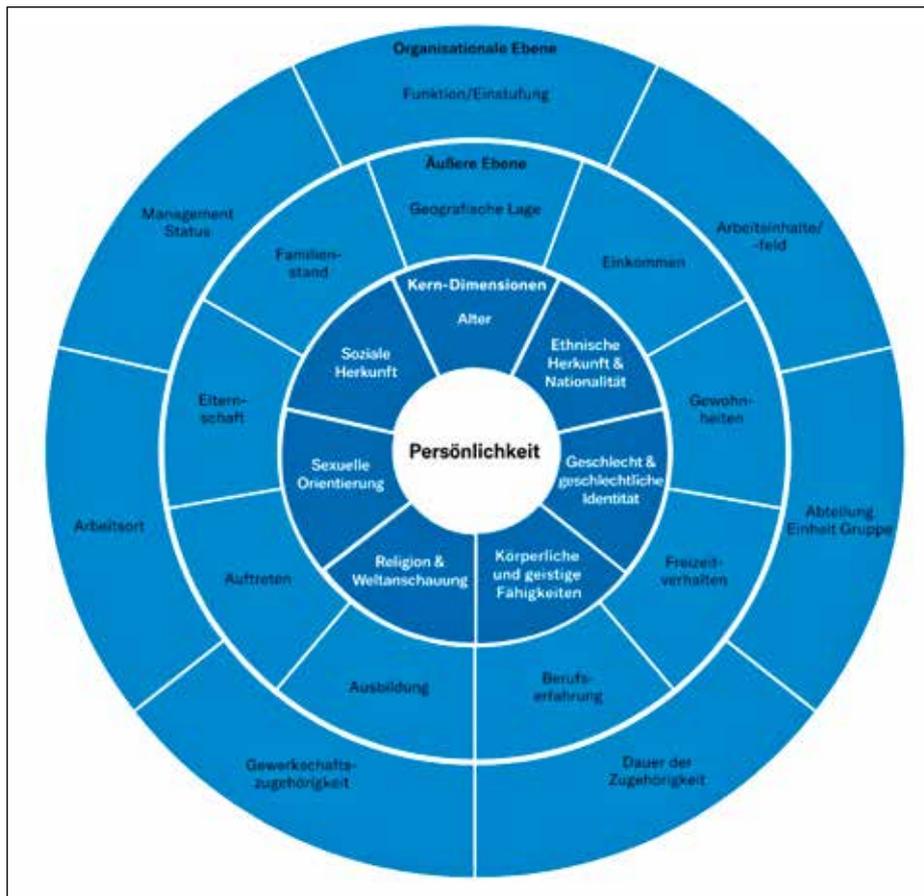


Abbildung frei nach Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“

Quelle: <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/>

### Der Biberacher Weg zur Teilnahme am Wettbewerb Diversity Challenge im Jahr 2021

Am 31. Mai 2022 haben erstmals sechs große Biberacher Arbeitgebende in einer gemeinsamen Aktion Flagge für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt gezeigt. Es war das Ergebnis einer konzertierten Aktion mit und durch eine gemeinsame Teilnahme am Wettbewerb „Diversity Challenge 2021“. Die Firmen Firma Boehringer Ingelheim, Liebherr Werk Biberach, die St. Elisabeth-Stiftung, die Hochschule Biberach sowie die Stadtverwaltung Biberach und das Landratsamt entsandten im Spätherbst 2020 jeweils eine junge Mitarbeiterin in ein gemeinsames Wettbewerbsteam. Das Team erarbeitete daraufhin innerhalb von sechs Monaten einen Wettbewerbsbeitrag, welcher im Juni 2021 bei der Charta der Vielfalt ein-

gereicht wurde. Wettbewerbsidee war, ein virtuelles Befragungsportal einzurichten, in dem Ideen für mehr Vielfalt in der Kommune, im Arbeitsleben sowie im bürgerlichen Zusammenleben der Biberacher Bürgerschaft eingebracht werden oder bestehende Defizite benannt werden können. Zwar erzielte der Wettbewerbsbeitrag keinen der ersten drei Plätze, dennoch stärkte er nachhaltig die Zusammenarbeit sowie den Austausch der sechs Biberacher Arbeitgebenden. Im Anschluss an den Wettbewerb bildete sich ein Team aus Expertinnen und Experten, welches sich über Themen unter dem Aspekt der Diversität und Inklusion austauscht wie zum Beispiel Personalgewinnung, Fachkräftemangel, Integration von Geflüchteten im Arbeitsmarkt oder vorurteilsfreie Kommunikation im Unternehmen. An diesem Austausch nimmt die Gleichstellungs-

beauftragte für den Landkreis Biberach als Vertreterin des Landratsamtes Biberach teil. Gemeinsames Ziel ist, das Thema Diversity im eigenen Unternehmen oder in der eigenen Verwaltung noch mehr ins Bewusstsein zu rücken und langfristig in die Unternehmenskultur zu implementieren. Denn wie Vielfalt in Organisationen gestaltet wird, geht grundsätzlich alle Beschäftigte eines Unternehmens an und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, daran mitzuwirken. Die Idee der Diversity Challenge der Charta der Vielfalt setzt dabei insbesondere auf Auszubildende und die junge Generation der Beschäftigten. Denn sie können und sollen mit ihrem „frischen Blick“ Ideen und Anregungen in die Unternehmen und Verwaltungen einbringen, wie die Arbeitswelt von morgen aussehen könnte und wie ein wertschätzender Umgang miteinander sein sollte. Gerade in Zeiten, in denen die Unternehmen und Verwaltungen mit dem demographischen Wandel, dem Fachkräftemangel und der Herausforderung zugewanderte Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, konfrontiert sind, steigt die Anforderung, Verständnis für Vielfalt und Respekt innerhalb der Arbeitnehmerschaft zu fördern und zu stärken.

Um am bundesweiten Aktionstag 31. Mai 2022 ein sichtbares Zeichen für Vielfalt, Respekt und Toleranz in der Biberacher Arbeitswelt zu setzen, wehten an den Standorten der sechs Biberacher Arbeitgeber eine eigens geschaffene Aktionsfahne oder die Aktionsfahne der Charta der Vielfalt. Zusätzlich wurden betriebsinterne Aktivitäten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeboten. Im Landratsamt Biberach wurde beispielsweise neben einer Kantinenaktion Interviews mit Mitarbeitenden unter dem Aspekt Diversity & Inclusion in den Hausmitteilungen veröffentlicht. Alle Aktionen wurden von der Gleichstellungsbeauftragten initiiert und begleitet. Sie modifizierte und überarbeitete auch den Wettbewerbsbeitrag des Wett-

bewerbsteam. Neu entstanden ist ein internes Informationsportal im Intranet zum Thema Diversity & Inclusion, in dem sich die Beschäftigten des Landratsamtes aktiv mit Ideen und Vorschlägen zum Thema Diversity einbringen können.

**Fazit:** Das Aufgreifen des Themas Diversity & Inclusion in Kooperation mit weiteren Arbeitgebenden hat durch den gemeinsamen Wettbewerbsbeitrag an der Diversity Challenge 2021 und den dadurch entstandenen Austausch zwischen den beteiligten Firmen und Verwaltungen einen echten Mehrwert gebracht. Zudem kann mit niederschweligen Ideen und Aktionen der Diversity-Aktionstag gestaltet und ins Bewusstsein gerückt werden. Zu empfehlen ist dabei, die Auszubildendenvertretung in Aktionen einzubeziehen und sie damit an internen Gestaltungs- und Veränderungsprozessen zu beteiligen. Ziel in Biberach ist es, den Informationsaustausch zwischen den Firmen und den Kom-



**Fahnenaktion „Wir zeigen Flagge für mehr Vielfalt“ am 31. Mai 2022, Landratsamt Biberach.**  
Quelle: Sigrid Arnold, Landratsamt Biberach

munalverwaltungen auch in Zukunft fortzuführen und damit hoffentlich eine Vorbildfunktion in Sachen Diversity &

Inclusion für andere Arbeitgebende in und um Biberach einzunehmen. Deshalb ist geplant, erneut eine gemeinsame Aktion am Diversitytag 2023 zu starten. Denn: Wir alle sind in unserer dynamischen Arbeitswelt aufgerufen, uns für ein vorurteilsfreies Zusammenarbeiten am Arbeitsplatz heute und in Zukunft einzusetzen und dafür einzutreten.

Vielfalt und Inklusion beginnt bei Ihnen/bei mir selbst: am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft, im Privaten und sie geht uns alle an. Jung und Alt – wir alle sind gefordert.

Sigrid Arnold ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Biberach.

## Let's celebrate Diversity!

Von Petra Mumbach, Michaela Schmidt, Tamina Hommer und Eva-Christiane Pantke-Ehlers, Landkreis Rastatt



Quelle: <https://www.charta-der-vielfalt.de>

Unter diesem Motto beteiligte sich die Landkreisverwaltung Rastatt am 10. Deutschen Diversity-Jahrestag Anfang Juni mit verschiedenen Aktionen. Diversity bedeutet Vielfalt bei Menschen und in Lebensformen. Vielfalt hebt dabei auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten ab, die wertgeschätzt und anerkannt werden sollen. In der Arbeitswelt lässt sich dieses auf institutioneller, struktu-



Quelle: <https://www.charta-der-vielfalt.de>

reller und individueller Ebene betrachten und strategisch in der Unternehmensführung einsetzen: Vielfalt – Chancen-

gleichheit – Inklusion – Integration. Eine Gleichbehandlung aller Menschen ist sowohl in der deutschen Verfassung, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, im Chancengleichheitsgesetz sowie im Landesbehindertengleichstellungsgesetz verankert. Leider ist sie noch immer keine gelebte Wirklichkeit! Es ist dringend notwendig, mit gezielten Maßnahmen diesen Auftrag aktiv mit geeigneten Strategien, auch von Seiten der Verwaltungen, umzusetzen.

Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ist eine Selbstverpflichtung von Unternehmen und Organisationen, sich für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen. Indem sie sich an den

Leitlinien der Charta orientieren und einen Perspektivwechsel anregen, setzen sie ein Zeichen für Vielfalt am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft:

- Sie setzen sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und fördern Frauen.
- Sie fördern die Gleichstellung von Mitarbeitenden mit Behinderungen.
- Sie bauen aktiv diskriminierende Strukturen und vorhandene Barrieren ab. Sie fördern einen respektvollen Umgang mit trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen.
- Sie lehnen jede Diskriminierung sowie eine Benachteiligung in diesen Zusammenhängen in ihrer Organisation ab.
- Sie fördern die Potentiale jedes einzelnen Menschen und motivieren, sich aktiv an der Gestaltung der Aufgaben zu beteiligen, um die Unternehmensziele zu erreichen.
- Letztendlich tragen sie zur Umsetzung der Menschenrechte bei.

Vielfalt in der eigenen Verwaltung stärker fördern und leben, das war im Januar 2019 die Motivation, als der damalige

Landrat Jürgen Bäuerle die Charta der Vielfalt für die Landkreisverwaltung unterschrieb. Schon damals hat die Behörde erkannt, dass die damit verbundenen Ziele wichtige Erfolgsfaktoren sind. Seither wird noch mehr darauf geachtet, die Aspekte der verschiedenen Dimensionen der Vielfalt als Querschnittsstrategie dezernats- und ämterübergreifend für die Erfüllung der Pflichtaufgaben zu beachten. Es ist notwendig, dass dafür ein hierarchieübergreifender Prozess des Umdenkens stattfindet. Die teilweise noch vorhandenen Vorurteile, Barrieren und Denkmuster in den Köpfen der Führungskräfte und Mitarbeitenden müssen schrittweise abgebaut werden. Mit spezifischen Maßnahmen werden Mitarbeitende seither sensibilisiert, geschult und motiviert.

Auf Eigeninitiative der Mitglieder gründete sich damals auch die verwaltungsinterne AG Vielfalt. Sie beteiligt sich aktiv an den jährlichen Aktionstagen zum Deutschen Diversity Tag in der Arbeitswelt. Mit Michaela Schmidt, Beauftragte für Chancengleichheit, Tamina Hommer, Integrationsbeauftragte, Eva-Christiane

Pantke-Ehlers, Ärztin und Psychotherapeutin am Gesundheitsamt und Petra Mumbach, Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen setzt sich die AG darüber hinaus ganzjährig in den eigenen Arbeitsgebieten dafür ein, dass die Inhalte der Charta auch innerhalb der Landkreisverwaltung praktisch gelebt werden. Sie fördern diesen Prozess gemeinsam mit Landrat Dr. Christian Dusch und den Führungsebenen der Landkreisverwaltung.

Ziele, die mit dem Umsetzungsprozess des Vielfaltsmanagements verbunden sind: Für alle Menschen ein wertschätzendes, akzeptierendes Umfeld schaffen. Unabhängig von Alter, Nationalität, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Weltanschauung, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung. Diskriminierungen soll entgegengewirkt werden. Die Anerkennung der Vielfalt unterstützt darüber hinaus den Selbstwert und die Selbstachtung der Mitarbeitenden und ist ein wichtiges Element für die seelische und körperliche Gesundheit jedes Menschen. Das geschieht nicht von alleine, sondern muss in allen Bereichen vorgelebt und aktiv umgesetzt werden. Vielfalt ist darüber hinaus Teil des Leitbilds der Landkreisverwaltung.

## Dimensionen der Vielfalt

Nachfolgend werden die sechs Dimensionen der Vielfalt aufgezählt und beispielhaft berichtet, welche Maßnahmen schon umgesetzt wurden:

### Alter

Der demografische Wandel macht auch vor der Verwaltung nicht Halt. Schon 2019 setzte die Landkreisverwaltung dieses Thema auf die Agenda ihrer Führungskräfteweiterbildung. Über alle Dezernate und Ämter hinweg werden Konzepte und Lösungen zur Personalgewinnung, zur Personalbindung und für einen gelingenden Wissenstransfer erarbeitet. Die Landkreisverwaltung bereitet



Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Quelle: Landratsamt Rastatt

sich darauf vor, dass in den nächsten Jahren viele Mitarbeitende gleichzeitig in den Ruhestand verabschiedet werden. Einige der Ideen sind im Folgenden genannt:

- Fokus setzen auf altersgemischte Teams und einen respektvollen, gegenseitig wertschätzenden Umgang miteinander pflegen und von den Stärken der jeweils anderen Generation lernen.
- Weiterbildungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen, zur Förderung der geistigen Fitness.
- Lebensphasen spezifische Angebote: Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende, um sich auf die Phase nach dem aktiven Arbeitsleben vorzubereiten oder Elternzeit/Pflegezeit und Beruf in Einklang zu bringen.
- Es gibt auch für diese Zielgruppe viele verschiedene Teilzeitmodelle, die Mitarbeitende dabei unterstützen, ihre Arbeitszeiten ganz individuell und auf die persönlichen Bedürfnisse anzupassen.
- Mit entsprechenden Konzepten für ein „Sabbatjahr“ können Mitarbeitende den aktiven Arbeitsprozess früher beenden.
- Um das Wissen der Fachkräfte in der Verwaltung zu erhalten, wurden ämter-spezifische Maßnahmen für eine effektive Vertretungsregelung eingeführt, Wissensmanagement-Konzepte erstellt und Personalüberschneidungen bei Neubesetzungen ermöglicht.

## **Ethnische Herkunft und Nationalität**

Mitarbeitende mit internationaler Geschichte bereichern die Verwaltung durch ihre Sprachkenntnisse und mit kulturellem Hintergrundwissen. Im Jahr 2014 wurde im Landkreis im Rahmen der Landesförderung die Stelle der Integrationsbeauftragten geschaffen. Ziel des Sachgebiets Integration ist die Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus

und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, insbesondere durch Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Bevölkerung, sowie die Förderung der Chancengleichheit und der Teilhabe. Die Grundlage bildet das im Jahr 2017 vom Kreistag verabschiedete Integrationskonzept des Landkreises. Dieses wurde ergänzt durch das Konzept zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung, das gemeinsam mit dem Personalamt entwickelt wurde. Folgende Maßnahmen wurden bereits umgesetzt:

- Menschen mit Migrationshintergrund werden in den Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
- Im Rahmen des Schlüsselqualifikationsprogramms der VHS werden jährlich interkulturelle Schulungen für Mitarbeitende angeboten.
- Verpflichtende interkulturelle Schulungen für Führungskräfte.
- Vortrag für Führungskräfte „Diversity Management im Öffentlichen Dienst“.
- Beteiligung an den Internationalen Wochen gegen Rassismus (Workshops, Vorträge, etc.).
- Die jährlich stattfindende Interkulturelle Woche bietet Möglichkeiten der Begegnung und des Kennenlernens.
- Die landkreiseigene jährliche Veranstaltungsreihe „Gemeinsam stark! Gegen Diskriminierung und Gewalt“ greift verschiedene Themen auf, die in der Öffentlichkeit häufig tabuisiert oder wenig wahrgenommen werden (bspw. Antiziganismus, Antisemitismus, weibliche Genitalverstümmelung).

## **Geschlechtervielfalt, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung**

- Teilzeitmodelle werden in der Landkreisverwaltung vielfältig angeboten, auch in Führungspositionen.
- Elternzeit für Väter, auch in Führungspositionen, ist schon lange kein Tabuthema mehr bei dem die männ-

lichen Kollegen hinter vorgehaltener Hand schmunzeln. Dieses Angebot wurde in den letzten Jahren immer öfter in Anspruch genommen und wird nach und nach zur Selbstverständlichkeit unter den jungen Vätern. Die Personalabteilung unterstützt die Sachgebiete aktiv, die Elternzeiten der Mitarbeitenden gut vorzubereiten und personell auszugleichen. Weder für die jungen Mütter noch für die jungen Väter bedeutet der erwünschte Familiennachwuchs einen Karriereknick. Im Gegenteil, das Landratsamt Rastatt hat sich als familienfreundliche und demografieorientierte Verwaltung zertifizieren lassen.

- Eine Ferienbetreuung für Kinder der Mitarbeitenden sowie ein mobiles Eltern-Kind-Zimmer unterstützen bei Betreuungsproblemen.
- Das Zertifikat „familienbewusster und Demografie orientierter Arbeitgeber“ und die Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ zeugen davon, dass die Landkreisverwaltung gut aufgestellt ist. Sie bietet ihren Mitarbeitenden den passenden Rahmen, berufliche und private Anforderungen in Einklang zu bringen. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein großer Gewinn für die gesamte Verwaltung.
- Die im Gesundheitsamt ansässige Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit thematisiert in ihren sexualpädagogischen Veranstaltungen Themen der Vielfalt, der geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung und versucht mit den Botschaften: „Anders ist normal und lieb doch, wen Du willst“ einer Diskriminierung schon im Kinder- und Jugendalter entgegenzuwirken und die Akzeptanz, das Selbstwertgefühl und die Selbstliebe Aller zu stärken. In der kostenlosen und anonymen Sprechstunde der Beratungsstelle ist ein wertschätzendes, unterstützendes Klima mit Respekt, Toleranz und Vertraulichkeit selbstverständlich und steht an oberster Stelle.

## Körperliche und geistige Fähigkeiten

Die Gesundheitstage im Landratsamt Rastatt bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich in allen gesundheitlichen Bereichen zu informieren und zum Teil auch testen und untersuchen zu lassen. Frauen- und männerspezifische Angebote sollen ermutigen Vorsorgeuntersuchungen wahrzunehmen.

Das interne Fortbildungsprogramm bietet in Kooperation mit der Volkshochschule diverse Sportangebote und Präventionskurse an. Yoga in der Mittagspause wird ebenso gut angenommen, wie die regelmäßigen Seminare einer Mama-Care Schwester für Frauen zur Selbstuntersuchung. Daneben gibt es unterschiedliche Betriebssportgruppen und auch musische Angebote mit „Singen in der Mittagspause“ und einer Betriebsband. Diverse Seminarangebote z.B. für den Erhalt der Sehfähigkeit, zur Stärkung der Resilienz, zum Erlernen von Deutscher Gebärdensprache, diverse Sprach- und zunehmend Ernährungskurse laden ein, die eigene Fitness zu erhalten. Betriebliches Eingliederungsmanagement und das Angebot einer Betriebsärztin sowie der Ausbau von Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz runden die Gesundheitsvorsorge ab. Ganz nach dem Motto: „In einem gesunden Körper wohnt ein gesunder Geist“.

Sowohl die ungefähr 240 unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle als auch die Angebote des Homeoffice mit entsprechender technischer Ausstattung unterstützen die Mitarbeitenden in ihren Wünschen nach mehr Work-Life-Balance, Familienzeit oder in der bewussten Selbstfürsorge. Letztendlich wird so die Arbeitskraft und Motivation der einzelnen Mitarbeitenden erhalten oder gar gesteigert und die Landkreisverwaltung kann auch bei der Personalgewinnung punkten.

## Religion, Weltanschauung und soziale Herkunft

Auch 2022 erfahren viele Menschen noch Ausgrenzung und Benachteiligung in allen Bereichen des Lebens, auch während der Schul- und Berufslaufbahn und bei der Besetzung von Stellen. Die Personalverwaltung des Landratsamtes Rastatt achtet streng darauf, schon bei der Personalauswahl solche Ausgrenzungen zu vermeiden. Alle Mitarbeitenden werden gleichermaßen gefördert und erhalten Unterstützung beim beruflichen Aufstieg. Instrumente hierfür sind unter anderem ein ständig überarbeitetes und angepasstes Ausbildungskonzept, Einführungstage für neue Mitarbeitende, Ansprechpersonen wie die Beauftragte für Chancengleichheit, die Personalvertretung und die Vertretung der Jugend- und Auszubildenden. Ein besonderes Mentoring für Führungskräfte, ein Führungskräfteprogramm, ein Leitbild und gemeinsam erarbeitete Führungsleitlinien runden die Angebote ab. Gerade auf der Führungsebene muss Akzeptanz und Vielfalt gelebt und an die Mitarbeitenden weitergegeben werden.

### Nutzen der Vielfalt

- Ausgleich des Fachkräftemangels
- Gemischte Teams sind motivierter und erzeugen bessere und innovativere Lösungen.
- Kundinnen und Kunden wird mehr Wertschätzung entgegengebracht.
- Den Herausforderungen des demografischen und gesellschaftlichen Wandels kann besser begegnet werden.
- Alle Arbeitsprozesse können positiv beeinflusst und unterstützt werden.

Die AG Vielfalt unterstützt mit Aktionen zu den wichtigsten Gedenk- und Aktionstagen. So finden jährlich verschiedene Veranstaltungsformate statt: Die Kommunale Behindertenbeauftragte engagiert und beteiligt sich mit ihrem Netz-

werk zum Internationalen Protesttag der Menschen mit Behinderungen am 5. Mai jeden Jahres. Darüber hinaus initiierte sie 2019 eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe „barrierefreies Landratsamt – inklusive Verwaltung“. Seither wurden etliche Barrieren im Verwaltungshauptgebäude abgebaut: Sprachansage in den Aufzügen, eine Induktionsanlage im Kreistagssaal und mobil, die kostenlos ausgeliehen werden kann, die barrierefreie Umgestaltung des Haupteingangs, die Erneuerung des Leitsystems innerhalb des Gebäudes und die barrierefreie digitale Gestaltung der Homepage im Zuge des Relaunchs. Seit 2021 beteiligt sie sich am überregionalen Projekt „Kommunale Inklusionsvermittlerinnen und Inklusionsvermittler“, mit Förderung durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration. Bürgermeisterinnen und Bürgermeister der Städte und Gemeinden sollen motiviert werden eigene Inklusionsvermittlerinnen und Inklusionsvermittler zu benennen, mit dem Ziel, in den eigenen Zuständigkeiten der kommunalen Verwaltungen vorhandene Barrieren abzubauen und durch das Projektnetzwerk Netzwerk, Schulungen und Coaching Unterstützung zu erfahren.

Die Beauftragte für Chancengleichheit organisiert jährlich, gemeinsam mit ihren Kolleginnen der Städte Rastatt, Gaggenau und Baden-Baden, eine Veranstaltung zum Internationalen Frauentag. Bei dieser Veranstaltung werden wichtige frauenpolitische Themen aufgearbeitet und in den Mittelpunkt gestellt. Ein kultureller Beitrag rundet das inzwischen im ganzen Landkreis Rastatt bekannte und beliebte Angebot ab. Mit unterschiedlichen Aktionen und Veranstaltungen während des Jahres machen die Beauftragten für Chancengleichheit im Landkreis Rastatt unter anderem auch auf Ungleichheiten und Missstände in den Bereichen wie Vereinbarkeit Familie und Beruf, Wiedereinstieg, Gewalt gegen Frauen, Gender Pay Gap, Altersarmut bei Frauen, Frauen in der Kommu-

nalpolitik, Frauenwirtschaftstag aufmerksam.

Am Internationalen Tag gegen Homophobie, Bi-, Inter- und Transphobie am 17. Mai erinnern Menschen rund um den Erdball mit vielfältigen Aktionen an den Tag, an dem 1990 Homosexualität aus dem Diagnoseschlüssel ICD-10 der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gestrichen wurde. Seitdem gilt sie offiziell nicht mehr als Krankheit. Verschiedene Aspekte rund um dieses Thema bearbeitet Eva-Christine Pantke-Ehlers in ihren Veranstaltungen, wie z.B. Jugendfilm-tage, Projekt-tage etc., die sie regelmäßig in den Schulen anbietet.

Das Amt für Migration und Integration des Landkreises Rastatt, mit der Integrationsbeauftragten Tamina Hommer, bietet ganzjährig einige Veranstaltungen u.a. im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Gemeinsam stark! Gegen Diskriminierung und Gewalt“. So fand beispielsweise Anfang Juli ein Workshop zu Alltagsdiskriminierung statt. Die Formen Beleidigungen, Entwertungen oder persönliche Angriffe sind als Mikroaggressionen, in verschiedenen Situationen im Alltag spürbar. Sie können persönlich und beruflich starken Einfluss auf den Einzelnen haben. Den Teilnehmenden des Workshops werden Wege aufgezeigt, wie sie sich in solchen Situationen schützen können.

Das sind einige Beispiele dafür, wie verwaltungsintern und -extern für das Thema Diversity sensibilisiert wird. Thematische Weiterbildungsangebote für die Mitarbeitenden, Sensibilisierungsprozesse innerhalb der Verwaltung sind wichtige Bausteine für die Verantwortlichen. Die Landkreisverwaltung profitiert seither spürbar davon. Das kann auch Lysann Jacob, Personalverantwortliche im Landratsamt bestätigen. Das belegen auch die Zahlen der Personalverwaltung:

## Statistik

Die Personalabteilung des Landratsamtes kann von folgendem Ist-Stand berichten:

- von insgesamt 1.127 Mitarbeitenden sind 774 Frauen
- von 29 Amtsleitungen sind 8 Frauen
- von 8 Sachbereichsleitungen sind 4 Frauen
- von 85 Sachgebietsleitungen sind 41 Frauen
- 22 unterschiedliche Nationalitäten sind vertreten
- 177 beantragte Home-Office-Arbeitsplätze gibt es
- dazu unzählige individuelle Teilzeit-Modelle, da Rückkehrende aus der Elternzeit den Arbeitsumfang wählen dürfen. Es ist auch unabhängig von Eltern- oder Pflegezeiten für alle Mitarbeitenden möglich, Stunden zu reduzieren und ein für sich passendes Arbeitszeitmodell entweder auszuwählen oder neu zu konfigurieren – in Abstimmung mit der Führungskraft und mit Blick darauf, was für einen funktionierenden Dienstbetrieb möglich ist.
- Die Quote von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung liegt bei 8,3 % (Pflicht wäre 5 %). In der jüngsten Vergangenheit lag sie sogar bei 9,1 %. Sie ist jedoch durch das Ausscheiden älterer Beschäftigter in den Ruhestand zuletzt rückläufig gewesen.

Auf diesen positiven Ergebnissen will sich die Verwaltung nicht ausruhen. Es sind deshalb weitere Maßnahmen für 2023 in der Planung, um den Veränderungsprozess weiter voranzubringen und damit auch ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung und Alltagsrassismus in der Gesellschaft zu setzen.

## Aktionswoche 30. Mai bis 3. Juni

Mit Aktionen, die auch Landrat Dr. Christian Dusch aktiv mit unterstützt hat, wollten alle Beteiligten auf die Vielfalt in der Arbeitswelt aufmerksam machen



Landrat Dr. Dusch hisst mit den Kolleginnen der Arbeitsgruppe Vielfalt und Auszubildenden als sichtbares Zeichen die Flaggen der Vielfalt vor dem Verwaltungsgebäude.

Quelle: Franziska Meier

und für deren Unterstützung und Etablierung in der Arbeitswelt werben. Sie sollen zur Selbstreflexion und zum Austausch über die Dimensionen der Vielfalt anregen und den Gewinn für alle Mitarbeitenden aufzeigen. Sie machen das Engagement der Verwaltung auch in der Öffentlichkeit sichtbar und setzen deutliche Zeichen. Dazu wurden in diesem Zeitraum die Flaggen der Vielfalt vor dem Hauptgebäude gehisst. Im Bistro wurden während der Aktionswoche täglich wechselnde Speisen aus verschiedenen Ländern angeboten, was beim gemeinsamen Mittagessen zum Austausch über den Deutschen Diversity-Tag anregte, der auch im Intranet der Verwaltung digital beworben wurde.

Die Auszubildenden aus verschiedenen Bereichen der Verwaltung bindet die Arbeitsgruppe jedes Jahr in die Vorbereitung und Durchführung der Aktionswoche mit ein. Sie wurden dieses Jahr von Eva-Christina Pantke-Ehlers thematisch eingeführt und vorbereitet. Motiviert und informiert entstand dadurch die Idee, mit verschiedenen Slogans auf den Aktionstag aufmerksam zu machen:



**Slogans auf dem Kulturplatz**

Quelle: Stefan Schneider

„Vielfalt statt Einfach“, „Anders ist normal“, „Lieb doch wen du willst“, ... ist in bunten Farben von den Auszubildenden schon vor Arbeitsbeginn auf dem Kulturplatz vor dem Landratsamt aufgemalt worden.

Im Foyer des Landratsamtes konnten die Mitarbeitenden und die Besucherinnen und Besucher am 2. Juni an verschiedenen Aktionen selbst teilnehmen oder ins Gespräch gehen: Am Glücksrad konnten Quizfragen zum Thema Vielfalt beantwortet werden. Preise gab es natürlich auch. So konnten die Teilneh-



**Landrat Dr. Dusch beantwortet am Glücksrad Frau Pantke-Ehlers Fragen zum Thema Diversity.**

Quelle: Stefan Schneider



**Frau Pantke-Ehlers verteilt Rollenkarten an die Teilnehmenden.**

Quelle: Stefan Schneider

menden ihr Wissen überprüfen oder noch neue Informationen zum Thema sammeln. Zusätzlich wurde ein interaktives Rollenspiel zum Thema Diskriminierung und Vorurteile angeboten. Dazu konnten die Teilnehmenden in unterschiedliche Rollen schlüpfen und selbst erfahren, wie sich Ausgrenzung anfühlt und auf den gesamten Lebensweg auswirken kann. Mit einer gelungenen Berichterstattung in der Presse und im Fernsehinterview konnten die diesjährigen Beiträge erfolgreich abgeschlossen werden.

## Fazit

Die Mitglieder der AG Vielfalt sind sich gemeinsam mit der Führungsspitze einig, dass der interne Umsetzungsprozess „Vielfalt in der Verwaltung“ bisher Erfolge verzeichnen kann und dass sich die Landkreisverwaltung positiv verändert hat. Alle Beteiligten und Verantwortlichen haben sich so ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gestellt. Schon jetzt werden Ideen zum Aktionstag 2023 gesammelt und eine Vernetzung mit der Stadt Rastatt geplant, die sich mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt am 21. Mai ebenfalls zur Vielfalt in der Arbeitswelt bekannt hat. Neue Netzwerke bedeuten gegenseitige Stär-

kung, neue Ideen und Synergieeffekte. Bei allen Projekten und Aktionen kann sich die AG Vielfalt der Unterstützung von Landrat Dr. Dusch und seinem Führungsteam gewiss sein. Schlussendlich wird der Aspekt der vielfältigen Verwaltung auch in das Projekt „Landkreis 2030“ einfließen, das bereits im Jahr 2021 vom damaligen Landrat Toni Huber initiiert wurde und nun unter der Leitung von Landrat Dr. Christian Dusch fortgesetzt wird.

Für die jeweilige eigene Arbeit der Beauftragten und der Ärztin im Gesundheitsamt ist die Arbeitsgemeinschaft Diversity ein zusätzlicher Gewinn. Die Zusammenarbeit wird gestärkt und es werden Synergieeffekte erzielt. Alle beteiligten Akteurinnen profitieren voneinander, entwickeln gemeinsam kreative Ideen und sind ein gelungenes Beispiel eigenverantwortlicher, interner Vernetzung über Dezernatsebenen hinweg. Sie stellen in ihren originären Aufgabebereichen fest, dass inzwischen immer mehr Mitarbeitende für diese Themen sensibilisiert sind und so in ihrem eigenen Arbeitsbereich die Vielfalt motiviert mitdenken und deren Vorteile nutzen. Trotzdem gibt es noch viel zu tun.

Den Kolleginnen der AG Diversity ist bewusst, dass mit diesem Artikel lediglich ein kleiner Einblick gegeben werden

kann in die vielfältigen Aktivitäten, die zu dem Vielfaltprozess der Landkreisverwaltung bislang positiv beigetragen haben. Sie wollen damit ein Zeichen setzen und die Gelegenheit nutzen, andere Verwaltungen zu motivieren, sich ebenfalls zu beteiligen und der Charta der Vielfalt selbstverpflichtend beizutreten. Ganz nach dem Motto: Vielfalt hilft! – Informationen hierzu sind zu finden unter:

<https://www.charta-der-vielfalt.de/>. Das AG-Team steht gerne für Fragen zur Verfügung.

Petra Mumbach ist Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen im Landratsamt Rastatt.

Michaela Schmidt ist Chancengleichheitsbeauftragte im Landratsamt Rastatt.

Tamina Hommer ist Integrationsbeauftragte im Landratsamt Rastatt.

Eva-Christiane Pantke-Ehlers ist als Ärztin und Psychotherapeutin am Gesundheitsamt des Landratsamtes Rastatt im Bereich Kinder- und Jugendgesundheit / Prävention tätig.

## Auf dem Weg zu einer überzeuGENDERen Sprache – Über die Umsetzung einer Leitlinie für Geschlechtersensible Sprache im Landratsamt Enzkreis

Von Kinga Golomb, Enzkreis

„\*innen und \*außen – Oder wie war das nochmal?“ – Das Thema der gendersensiblen Sprache wird in der Öffentlichkeit zunehmend diskutiert und auch praktisch angewendet. Immer mehr Fernsehsender, Nachrichtensprecher\*innen, Tageszeitungen und Magazine „gendern“. Aber was ist mit den Verwaltungen? Inzwischen gibt es in Baden-Württemberg einige Landkreise, die eigene Leitlinien entwickelt haben, um einheitlich mit geschlechtersensibler Sprache umzugehen – darunter das Landratsamt Enzkreis.

### Was das Landratsamt Enzkreis will

Neben anderen Landkreisen hat sich auch das Landratsamt Enzkreis auf den Weg gemacht, Leitlinien zu entwickeln, um ein einheitliches sprachliches Auftreten der Behörde nach außen zu verfolgen und durch einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch zu einem positiven Bild des Landratsamtes beizutragen. Mit dem Ziel, als moderne, vielfältige und diskriminierungsfreie Behörde in der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden,



Wortwolke geschlechtersensible Sprache

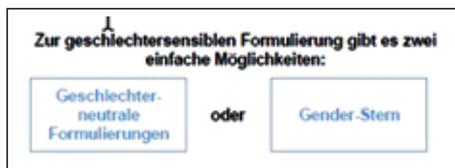
Quelle: Eigene Darstellung, Kinga Golomb, Landratsamt Enzkreis

wurden daher Leitlinien für das Thema geschlechtersensible Sprache ausgearbeitet.

### Der Prozess hin zu einer überzeuGENDERen Sprache

Den Stein des Anstoßes zu den ersten Überlegungen gaben die Beschäftigten der Behörde selbst. Immer wieder waren sich Beschäftigte über die richtige Formulierung, zum Beispiel bei der Erstellung von Broschüren oder der Überarbeitung von Satzungen, unsicher. Oft wurde

die Gleichstellungsbeauftragte kontaktiert. Das Problem bei der geschlechtersensiblen Sprache ist, dass es keinen „goldenen Weg“ gibt. Unsere Sprache bietet eine Auswahl an Möglichkeiten, sich geschlechtersensibel auszudrücken. So gibt es unter anderem das sogenannte Binnen-I (StudentInnen), den Schrägstrich (Teilnehmer/innen), den Doppelpunkt (Mitarbeiter:innen), die Verwendung von Klammern ( Einwohner(in) ), die Paarform (Schülerinnen und Schüler) und den Genderstern\* (Bürgermeister\*in). Alle genannten Möglichkeiten bringen verschiedene Vor- und Nachteile mit sich. Deswegen beschäftigte sich nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte mit einer geeigneten Lösung für das Landratsamt, sondern nahm das Thema mit in die hauseinterne AG Chancengleichheit. Unter der Leitung des damaligen Ersten Landesbeamten wurde 2021 eine Leitlinie für geschlechtersensible Sprache im Landratsamt Enzkreis erarbeitet. Dieser Leitlinie liegen zwei Grundsätze zugrunde. Erstens dort, wo es möglich ist, soll möglichst geschlechtsneutral formuliert werden (z.B.: Teamleitung statt



Grundsätze der Leitlinie, Screenshot aus der Leitlinie Quelle: Landratsamt Enzkreis

Teamleiter). Zweitens wo dies nicht, oder nur mit großen Umständen möglichst ist, soll der Genderstern genutzt werden. Der Genderstern wird als besonders geeignet empfunden, weil er seiner Bedeutung nach nicht von einem binären Geschlechtersystem (männlich/weiblich) ausgeht, sondern sämtliche geschlechtliche Identitäten inkludiert. Denn unsere Gesellschaft lässt sich längst nicht mehr in zwei „Schubladen“ kategorisieren. Es gibt zunehmend Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich bezeichnen wollen/können.

### Sensibilisierung der Beschäftigten

Kommunikation und Transparenz spielen im Landratsamt Enzkreis eine große Rolle. Daher war es den Mitgliedern der AG Chancengleichheit wichtig, vor der offiziellen Verabschiedung der Leitlinie die Beschäftigten zu informieren und einzubinden. So wurde im Vorfeld über verschiedene Kanäle über die Erarbeitung berichtet (Intranet, Hausblättle, Personalversammlung etc.). Parallel zur Einführung der Leitlinie wurden den Mitarbeitenden außerdem intern Schulungen durch einen renommierten Sprach- und Kulturwissenschaftler angeboten. Sämtliche Schulungstermine waren und sind in kürzester Zeit ausgebucht gewesen.

### Der öffentliche Diskurs

Im öffentlichen Diskurs wird immer wieder deutlich, dass es zur geschlechtersensiblen Sprache konträre Positionen gibt. So gibt es beispielsweise die totalen Verweigerer\*innen, die geschlechter-

sensible Formulierungen als „unnötig und überflüssig“ empfinden. Das sind diversen Studien zufolge übrigens oftmals auch diejenigen, die aufgrund der eigenen fehlenden Betroffenheit kaum Bewusstsein für das Thema haben und daher auch keinen Bedarf sehen, etwas ändern zu müssen. Und es gibt diejenigen, die geschlechtersensible Formulierungen wichtig finden, um alle Personen sprachlich sichtbar zu machen. Ein bloßes „mitgemeint sein“, wie es im Generischen Maskulinum begründet ist, reicht nicht aus.

### Was die Wissenschaft sagt

Deswegen hat sich inzwischen auch die Wissenschaft in zahlreichen Studien damit auseinandergesetzt, welchen Einfluss Sprache auf unser gesellschaftliches Zusammenleben hat. Diese Studien belegen unter anderem, dass unsere Sprache starke Auswirkungen auf unser Denken und Handeln hat. So haben die beiden Wissenschaftlerinnen Dagmar Stahlberg und Sabine Sczesny 2011 in einer Studie zwei Testgruppen getrennt voneinander befragt:

1. Nennen Sie Ihre liebste Romanfigur? (Geschlechtsneutrale Formulierung)
  2. Nennen Sie Ihren liebsten Romanhelden? (Generisches Maskulinum)
- Eines der zentralen Ergebnisse dieser Studie lautete, dass sowohl die weiblichen als auch die männlichen Befragten mehr weibliche Romanhelden nannten, wenn die neutrale Form oder beide Geschlechter in den Fragestellungen auftauchten als wenn die männliche Form gebraucht wurde. Auch die Wissenschaftlerinnen Dries Verweken und Bettina Hannover führten spannende Studien zum Thema geschlechtersensible Sprache durch. Ihre Untersuchungsgruppe waren Kinder im Alter zwischen sechs bis zwölf Jahren. Den Kindern wurden Berufsbezeichnungen vorgelesen: entweder geschlechtergerecht (männliche und weibliche Form), oder nur in der männlichen Pluralform. Von den insgesamt 16 Berufen waren acht typisch männlich (Frauenanteil kleiner als 30 Prozent, zum Beispiel Automechaniker\*in), fünf typisch weiblich (Frauenanteil größer als 70 Prozent, zum Beispiel Kosmetiker\*in) und der Rest geschlechtsneutrale Berufe. Die Kinder



Quelle: Eigene Darstellung, Kinga Golomb, Landratsamt Enzkreis

sollten einschätzen, wie viel man in dem jeweiligen Beruf verdient, wie wichtig er ist, wie schwer er zu erlernen und auszuführen ist und ob sie sich selbst zuvertrauen würden, diesen Beruf zu ergreifen. Zentrale Ergebnisse dieser Studie waren, dass Kinder, denen die geschlechtergerechten Berufsbezeichnungen präsentiert worden waren, sich viel eher zutrauten, einen „typisch männlichen“ Beruf zu wählen als Kinder, denen nur die männliche Pluralform vorgestellt wurde. Die typisch männlichen Berufe wurden nach der geschlechtergerechten Bezeichnung als leichter erlernbar und weniger schwierig eingeschätzt als nach der rein männlichen Bezeichnung. Diese Erkenntnis zeigt, dass Kinder bereits im Grundschulalter gelernt haben, männlich besetzte Aufgaben als schwieriger zu kategorisieren. Diese Studie unterstreicht auch, dass die Berufswahl und das damit zusammenhängende Selbstbewusstsein von Kindern sprachlich beeinflusst werden. Die systematische Verwendung von genderneutraler Sprache leistet also einen wichtigen Beitrag, junge Menschen für bestimmte anspruchsvolle Karrieren zu motivieren.

## Was das Gesetz sagt

Laut Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat verpflichtet sich, diese Gleichberechtigung zu fördern und niemanden zu diskriminieren. Dieser Artikel des Grundgesetzes gilt daher auch als Grundlage einer sprachlichen Gleichstellung.

Darüber hinaus steht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Artikel 1: „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.“ Auch hier ist demnach ein Auftrag auf die Berücksichtigung geschlechtersensibler Sprache abzulesen. „Nichts

anderes als das ist dieses Gendern im Verwaltungshandeln. Die Behörde erklärt ihren Anspruch für alle da zu sein. Umgekehrt ist von Seiten der Bürger\*innen niemand gezwungen, beim Widerspruch gegen einen Bescheid zu gendern, niemand wird für das Sprechen oder Schreiben mit dem generischen Maskulinum bestraft. Das Einzige was wir machen müssen, ist hinnehmen, wenn sich jemand geschlechtergerecht ausdrückt, schriftlich oder mündlich“ (Olderdissen, 2021, S. 36).

Mit Blick auf die Landesgesetzgebung im Chancengleichheitsgesetz von Baden-Württemberg wird es sogar noch konkreter. In § 9, Absatz 1 ist geregelt, wie Stellen im Öffentlichen Dienst auszuschreiben sind, „In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen.“

Hinzu kommt ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2018 über die Änderung des Personenstandsgesetzes. Mit diesem Urteil wurde geregelt, dass neben „männlich“ und „weiblich“, nun auch „divers“ als geschlechtliche Kategorie im Personenregister angegeben werden kann. Um dem auch in unserer sprachlichen Arbeitspraxis Rechnung zu tragen, eignet sich daher der Gender-Stern besonders.

## Was der Duden sagt

Besonders spannend ist, dass sich jetzt sogar zu Beginn des letzten Jahres der Duden entschieden hat, rund 12.000 Personen- und Berufsbezeichnungen in der Onlineausgabe des Dudens geschlechtergerecht anzupassen. Das bedeutet, dass es nun statt eines Wortartikels zwei gibt: Einen für die männliche und einen für die weibliche Form. Danach sollen Begriffe, wie beispielsweise „Mieter“ oder „Schüler“ als „Substantiv, maskulin“ bezeichnet werden. Ein Mieter ist demnach nicht mehr „jemand, der etwas

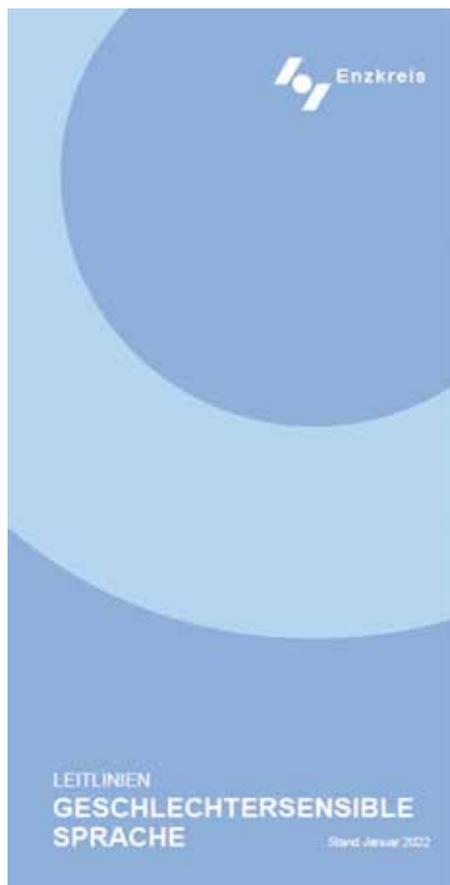
gemietet hat“, sondern eine „männliche Person, die etwas gemietet hat“. Entsprechend wird im Duden das Pendant der „Mieterin“ ergänzt und erklärt.

Zwar ist der Duden kein Wörterbuch mit gesetzlich bindendem Charakter, aber dennoch ist er „Das Nachschlagewerk“ der deutschen Sprache und bietet dahingehend Orientierung.

## Was der Rat für deutsche Rechtsschreibung sagt

Beim Rat für deutsche Rechtsschreibung „... handelt sich [...] um ein zwischenstaatliches Gremium, das die Einheitlichkeit der Rechtschreibung im deutschen Sprachraum bewahren und die Rechtschreibung auf der Grundlage des orthographischen Regelwerks im unerlässlichen Umfang weiter entwickeln soll.“ (Wissenschaftliche Dienste der Deutscher Bundestag, 2020, S.4). Demnach erarbeitet der Rat für deutsche Rechtschreibung Empfehlungen, die durch die zuständigen staatlichen Stellen beschlossen werden.

Der Rat der deutschen Sprache stellte im November 2018 „Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“ auf, in denen u.a. sechs Kriterien formuliert wurden, worauf beim geschlechtersensiblen Formulieren zu achten ist. „Da die Diskussion um eine möglichst geschlechtergerechte Sprache derzeit noch nicht abgeschlossen ist, gibt es sehr viele unterschiedliche Vorschläge, um eine nach Meinung der Initiatoren möglichst geschlechtergerechte Sprache zu erreichen. [...] Deshalb kann auch nicht dargestellt werden, ob und inwieweit „die“ geschlechtergerechte Sprache mit den rechtlich verbindlichen Regelungen der deutschen Rechtschreibung kollidiert.“ (Wissenschaftliche Dienste der Deutscher Bundestag, 2020, S.11). Der Rat für deutsche Sprache betont, dass geschlechtersensible Sprache ein gesellschaftliches und gesellschaftspolitisches Herangehen erfordert, das sich nicht allein mit orthografischen Regeln und



**Titelseite Leitlinie Geschlechtersensible Sprache**  
Quelle: Patrizia Joos, Landratsamt Enzkreis

Änderungen der Rechtschreibung lösen lässt. Deswegen lehnt der Rat für deutsche Sprache die Verwendung von Gendersternen o.Ä. ab.

„Interessant ist, dass sich das Gremium nicht als Zentrale staatlicher Sprachpolitik versteht. Es begleitet dennoch wirkmächtig die sprachpolitische Meinungs- und Willensbildung über Sprachgebrauch und Sprachveränderung. Was das heißen soll? Bislang befanden die versammelten Expertinnen und Experten: Die gesellschaftliche Diskussion um Schreibweisen zur Berücksichtigung

unterschiedlicher Geschlechter sei nicht abgeschlossen, die Sprachentwicklung müsse weiter beobachtet werden. Wir können also mit dem Genderstern machen, was wir wollen. Heißt es an anderer Stelle „der Markt regelt das“, so gilt das auch bei der Sprache: Die Sprachgemeinschaft regelt das.“ (Olderdissen, 2021, S.59).

### **Anwendungsbereich der Leitlinie im Enzkreis**

Die Leitlinie für geschlechtersensible Sprache im Enzkreis gilt für alle offiziellen Dokumente des Landratsamtes. Dazu gehören Rundschreiben, Formulare, Broschüren, Flyer, Präsentationen, Inhalte der Homepage, Satzungen, Sitzungsvorlagen und weitere nach außen gerichtete Drucksachen. Das bedeutet aber nicht, dass alle bereits existierenden Dokumente im Nachhinein dahingehend überarbeitet werden müssen. Die Einführung der Leitlinie ist als Prozess zu verstehen, der sukzessive im Sprachgebrauch Anwendung finden soll. Die Leitlinie soll vor allem bei der Erstellung neuer Dokumente oder der Überarbeitung bereits bestehender Dokumente genutzt werden.

### **Fazit – Die Zeiten GENDERN sich**

In der Öffentlichkeit wird das Bewusstsein für die Vorteile geschlechtersensibler Sprache immer größer. Dass sich Kommunalverwaltungen damit auseinandersetzen und eigene Ideen hierzu entwickeln, ist als positive Entwicklung zu sehen. Eine bundeseinheitliche Rege-

lung fehlt aktuell. „Schade eigentlich“, findet Christine Olderdissen, „denn so entsteht Wildwuchs und Fehler schleichen sich ein. Oder auch nicht, denn am Ende bleibt übrig, was zur Sprachlogik des Deutschen passt. Das ist gewiss.“ (Olderdissen, 2021, S. 46). Die Leitlinie des Landratsamtes Enzkreis ist Teil der Richtlinie „Chancengleichheit für Frauen und Männer im Landratsamt Enzkreis“ und damit abrufbar unter <https://www.enzkreis.de//Gleichstellungsbeauftragte/Aufgaben-Ziele/>

#### **Quellen:**

- Stahlberg, Dagmar et al.: Representation of the sexes in language. In: Fiedler, K. (Hrsg): Social communication. New York 2007, 163-187.
- Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine: Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52 (3), 2001, 131-140.
- Olderdissen, Christiane: Genderleicht – Wie Sprache für alle elegant gelingt. (Hrsg.: Duden). Berlin 2021.
- Vervecken, D./ Hannover, B.: Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: Social Psychology 46, 2015, 76-92.
- Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag: Rechtsverbindlichkeit der Verwendung der deutschen Rechtschreibung in Schulen und anderen Einrichtungen. Januar 2020. (<https://www.bundestag.de/resource/blob/691396/ofe6c9cce-82af97036faecobc3dcdf1c/WD-10-001-20-pdf-data.pdf>. online aufgerufen am 13.05.2022).

Kinga Golomb ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Enzkreis.

# Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik!

Von Anette Klaas, Landkreis Waldshut



Quelle: EAF Berlin, 2021

## Wahlrecht und Frauenanteil

Seit nunmehr über 100 Jahren können Frauen in Deutschland vom aktiven und passiven Wahlrecht Gebrauch machen. Im Januar 1919 fanden die ersten demokratischen Wahlen statt. Zunächst in Baden, dann in Württemberg. Neun Frauen wurden in die Verfassunggebende Versammlung bzw. den Landtag der Republik Baden gewählt, dreizehn Frauen waren es im Parlament des Freien Volksstaats Württemberg. Bei der Wahl zur Verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung am 19. Januar 1919 konnten Frauen und Männer erstmals reichsweit wählen und gewählt werden. 37 Frauen erhielten ein Mandat für die Deutsche Nationalversammlung und zogen in das Parlament ein, in dem insgesamt 423 Abgeordnete vertreten waren.

Obwohl die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Deutschland seitdem große Fortschritte gemacht hat, bleibt die Zahl weiblicher Abgeordneter weiterhin deutlich hinter dem tatsächlichen Frauenanteil innerhalb der Bevölkerung zurück. Lediglich 34,7 % der Abgeordneten im aktuellen Bundestag sind weib-

lich. Im Landtag von Baden-Württemberg liegt der Anteil mit 29,2 % sogar noch darunter.

Im Jahr 2016 war der Anteil von Frauen mit 24,5 % im baden-württembergischen Landtag niedriger als in allen anderen 15 Landesparlamenten.

Bei der Landtagswahl am 14. März 2021 wurden 45 Frauen und 109 Männer ins baden-württembergische Landesparlament gewählt. Baden-Württemberg hat damit erstmals die langjährige Schlusslichtposition bei der Repräsentanz von Frauen im Landesparlament abgegeben.

## Warum braucht es mehr Frauen und Vielfalt in der Kommunalpolitik?

Für die Akzeptanz demokratischer Prozesse und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts sind gerade auf kommunaler Ebene unterschiedliche Perspektiven in den Entscheidungsprozessen wichtig. Angesichts einer zunehmend vielfältigen Bevölkerung ist es für die Entwicklung einer zukunftsfähigen Kommunalpolitik wichtiger denn je, unterschiedliche Stimmen zu hören und vielfältige Perspektiven einzubeziehen.

Deshalb sind in der Kommunalpolitik auch insbesondere die Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen gefragt. Diese bilden die Mehrheit der Bevölkerung und sind in allen gesellschaftlichen Gruppen und Schichten vertreten. Eine politische Teilhabe sollte auch Frauengruppen, die bislang weitgehend unterrepräsentiert sind (z. B. Frauen mit Migrationsbiografie, mit Behinderung, ohne Hochschulabschluss, etc.), ermöglicht werden.

## Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Eine von vielen verwaltungsinternen und -externen Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist es, vor jeder Kommunalwahl mit Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit Frauen zu ermutigen, sich für ein Mandat zur Verfügung zu stellen. Aber auch dafür, dass politisch engagierte Frauen auf den Listen so vertreten sind, dass sie eine Chance haben, gewählt zu werden. Eine Reform des Landtagswahlrechts wurde von der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württem-



Quelle: EAF Berlin, 2021

berg beharrlich eingefordert. Im April 2022 stimmte der Landtag der entsprechenden Gesetzesänderung zu. Das bisherige Ein-Stimmen-Wahlrecht wird durch ein Zwei-Stimmen-Wahlrecht abgelöst. Mit der Erststimme werden die Abgeordneten aus den Wahlkreisen direkt gewählt, mit der Zweitstimme die Landesliste einer Partei. Die Sitzverteilung im Landtag bestimmt sich nach der Zweitstimme. Mit dem neuen Landtagswahlrecht soll die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen im Parlament vorangebracht werden.

## Parteikultur

Doch ist es bei Weitem nicht allein Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten und frauenpolitischen Bündnissen, hier aktiv zu werden und auf eine Parität in der Politik hinzuwirken. Die Parteien stehen auch in ihren Orts-, Kreis- und Jugendverbänden mit ihrer Parteikultur und ihrer Nominierungspraxis in der Verantwortung. Gleichzeitig muss ein gesellschaftliches Umdenken erfolgen. Denn selbst wenn genügend Frauen bereit sind zu kandidieren, so ist es noch lange nicht gesetzt, dass diese auch gewählt werden. Das ist zwar gelebte Demokratie, aber leider oft geprägt durch vorherrschende Rollenbilder. Daran hat auch die Regierungszeit der ersten weiblichen Bundeskanzlerin nicht wesentlich etwas verändert.

*„Eine einzelne Frau in einer Spitzenposition vermag die Aufstiegs-, Handlungs- und Einflussmöglichkeiten von Frauen in der Politik bzw. in den Parteien nicht nachhaltig zu verbessern. Dazu bedarf es, so unsere These, zusätzlich zu strukturellen Maßnahmen auch tiefergehender Veränderungen der (partei)politischen Kulturen.“*  
Dr. Helga Lukoschat, EAF Berlin

Genau das hat das bundesweite **Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik!** auf der Agenda.

## Das Aktionsprogramm

Das Aktionsprogramm zielt darauf ab, den Anteil von Frauen in den kommunalen Vertretungen (Stadt- und Gemeinderäte sowie Kreistage) sowie den Anteil der haupt- und ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Landrätinnen nachhaltig zu erhöhen. Daher nimmt es nicht nur die Frauen in den Blick, sondern will auch dazu beitragen, strukturelle Veränderungen anzustoßen, welche sich positiv auf die Teilhabe von Frauen und die Akzeptanz und Attraktivität von Kommunalpolitik insgesamt auswirken können. Ein Schwerpunkt liegt auf ländlichen Regionen.

In zwei Durchgängen werden jeweils 10 ausgewählte Regionen (verstanden als Zusammenschlüsse von Kommunen) über eineinhalb Jahre beraten und begleitet. Der erste Durchgang erstreckt sich von Februar 2022 bis Sommer 2023; der zweite vom Frühjahr 2023 bis Herbst 2024. Das Programm wird von der EAF Berlin, Diversity in Leadership in Kooperation mit dem Deutschen LandFrauenverband e.V. durchgeführt und durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Die drei kommunalen Spitzenverbände – der Deutsche Landkreistag, der Deutsche Städte- und Gemeindebund, der Deutsche Städtetag – und die Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen unterstützen es. Weitere Infos unter [www.frauen-in-die-politik.com](http://www.frauen-in-die-politik.com)  
Das Programm besteht aus vier Modulen:



Quelle: EAF Berlin, 2021

## Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm richtet sich an politisch interessierte Einsteigerinnen und will sie auf ihrem Weg in die Politik unterstützen und stärken. Das Programm bietet ihnen die Möglichkeit der Begleitung durch Frauen und Männer, die schon in der Politik aktiv sind. Diese stehen ihrer Mentee für Fragen zur Seite, begleiten und unterstützen sie durch ihre Erfahrungen und Kontakte, erläutern informelle Spielregeln und machen Mut, sich politisch zu engagieren und selbstbewusst in den Routinen der Politik zu bewegen. Die Mentoring-Tandems vereinbaren eine Zusammenarbeit bis Mai 2023. Nach Möglichkeit findet alle vier bis sechs Wochen ein persönliches oder digitales Treffen statt. Neben den zentralen Workshops bieten die Projektverantwortlichen auch regionale Gruppentreffen und Aktivitäten in Präsenz an.

## Bürgermeisterinnen

Ein zweites Modul richtet sich an amtierende Bürgermeisterinnen, Bürgermeisterstellvertreterinnen, Dezernentinnen sowie Beigeordnete mit dem Ziel, sie im Amt zu unterstützen und parteiübergreifend miteinander zu vernetzen. Es dient dem Erfahrungsaustausch sowie zur gegenseitigen Unterstützung und Bewältigung von Herausforderungen. Zugleich sind die Bürgermeisterinnen auch Vorbilder für an einer Kandidatur interessierten Frauen und aktuell Kandidierenden.

## Demokratiewerkstatt

Werkstattgespräche sollen Frauen, die ein kommunalpolitisches Interesse haben oder bereits Mandatsträgerinnen sind, vernetzen und zur Mandatsübernahme motivieren. Gemeinsam werden Engagement hemmende Faktoren identifiziert und Lösungen erarbeitet. Ziele sind hierbei die Sichtbarkeit und Selbstsicherheit von Frauen zu erhöhen, gute

Rahmenbedingungen zu schaffen wie familienfreundliche Arbeits- und Sitzungskultur, Nominierungspraxen und Wahlrecht zu überdenken, Problembewusstsein und Veränderungswille anzuregen sowie Demokratie zu stärken. Zudem soll Hilfestellung gegeben werden im Umgang mit Anfeindungen und Diskriminierung, mit Argumentationstraining und bei der Schaffung von Netzwerken und Bündnissen.

## Steuerungsgruppe und regionale Beratung

Zur Koordinierung und Durchführung der Aktivitäten sowie zur Abstimmung mit der EAF Berlin und dem Deutschen LandFrauenverband wurde in jeder Partnerregion eine Steuerungsgruppe gebildet. Die Steuerungsgruppe hat die Aufgabe, die spezifischen Herausforderungen und daraus resultierende Bedarfe für die jeweilige Region zu ermitteln, Ziele und Schwerpunkte in einem Aktionsfahrplan zu bestimmen und die Umsetzung des Programms strategisch zu begleiten.

## Die Landkreise Waldshut und Konstanz

In Baden-Württemberg haben sich die Landkreise Konstanz und Waldshut erfolgreich zur Teilnahme am Bundesprogramm beworben. Seit vielen Jahren setzen sich die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Anette Klaas im Landkreis Waldshut und Petra Martin-Schweizer im Landkreis Konstanz dafür ein, den Frauenanteil in politischen

Gremien zu erhöhen. Nun bekommen sie Unterstützung auf Bundesebene und profitieren von folgenden Förder- und Vernetzungsaktivitäten:

- Durchführung von Beratungs- und Werkstattgesprächen mit den Zielen des Austausches, der Qualifizierung und der Vernetzung.
- Bundesweite Mentoring- und Qualifizierungsangebote über eine digitale Mentoring-Plattform und Bildung von regionalen Mentoring-Tandems.
- Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote spezifisch für Bürgermeisterinnen.
- Vernetzungstreffen der beteiligten Regionen.
- Bundesweite Öffentlichkeitsarbeit.

Regionale Ansprechpartnerinnen und operative Projektverantwortliche sind jeweils die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise.

Der *Landkreis Konstanz* liegt an der Grenze zur Schweiz und wird vom Bodensee und Rhein gesäumt. Er hat rund 287000 Einwohnerinnen und Einwohner in 25 Gemeinden, davon die drei größten Städte Singen, Radolfzell und Konstanz mit zwei Hochschulen. In den Gemeinderäten sind im Schnitt 31 % der Sitze an Frauen vergeben, eine Gemeinde hat einen Frauenanteil von 45 %, in einem Gemeinderat ist keine Frau vertreten. Im Kreistag liegt der Frauenanteil bei 27 %. Im eher ländlich geprägten *Landkreis Waldshut* bildet der Rhein ebenfalls die Landesgrenze zur Schweiz, wobei die Ausläufer des Schwarzwaldes eine topographisch bergige Landschaft formen, die eine gute Infrastruktur erschwert.

Mit rund 172.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in 32 Städten und Gemeinden liegt der Frauenanteil in den Gremien der Kommunen bei 26 %. Auch im Kreistag sind bei 50 Mitgliedern nur 13 Frauen (26 %) vertreten. 2017 konnte der Landkreis noch vier Bürgermeisterinnen vorweisen. Derzeit sind noch zwei Bürgermeisterinnen im Amt. Auf drei Bezirke verteilt, sind über 800 Landfrauen aktiv.

Einen breiten Zuspruch haben die Projektverantwortlichen in beiden Landkreisen durch Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie Mitglieder des Kreistages und politisch interessierten Frauen und Männern erfahren, die in den Steuerungskreisen und als Mentorinnen und Mentoren ihr politisches Wissen und ihre Erfahrung einbringen. Nun geht es an die praktische Umsetzung mit Veranstaltungen wie Werkstattgespräche, Gesprächsrunden mit amtierenden PolitikerInnen, Vorträge, Workshops und Vernetzungstreffen.

Alle regional geplanten Veranstaltungen sind im Landkreis Waldshut auf der digitalen Plattform [www.frauen-politik-wt.de](http://www.frauen-politik-wt.de) und in Konstanz unter [www.lra-kn.de/gleichstellung](http://www.lra-kn.de/gleichstellung) zu finden.

## Fazit

Ob die festgelegten Ziele erreicht werden und tatsächlich gesellschaftspolitisch eine Veränderung eingeläutet werden konnte, wird sich bei der Kommunalwahl 2024 zeigen.

Doch die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben Sinn für Prozesse und setzen auch auf Ver-



Angehende und amtierende Kommunalpolitikerinnen im Landkreis Waldshut

Quelle: Landratsamt Waldshut

antwortliche in den Parteien und in den Kommunalverwaltungen, die tatkräftig eine Erhöhung der Frauenquote anstreben, sowie auf zahlreiche Multi-

plikatorinnen und Multiplikatoren, die die Themen aufgreifen und weitertragen.

Anette Klaas ist seit 22 Jahren Leiterin der kommunalen Stelle für Gleichstellungsfragen im Landratsamt Waldshut.

## **Gewährleistung von Gewaltschutz für Frauen in einem ländlich geprägten Landkreis ohne eigenes Frauenhaus – die Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

Von Yvonne Baum, Landkreis Emmendingen

### **Gewährleistung von Gewaltschutz für Frauen im Landkreis ohne eigenes Frauenhaus**

Der Landkreis Emmendingen gehört zur Region Südlicher Oberrhein im Regierungsbezirk Freiburg. Hier leben rund 167.000 Einwohner/innen in 24 Gemeinden. Davon waren im Jahr 2021 zum Stichtag am 30. September 50,5 Prozent weiblich und 49,5 Prozent männlich. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landkreis zu fördern, werden zahlreiche und vielfältige Projekte und Angebote unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure im Landkreis angeboten.

Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Erhöhung des Frauenanteils in der Politik und in Führungspositionen ist der Schutz von Frauen vor häuslicher und sexualisierter Gewalt seit jeher eine zentrale Zielsetzung der Kommunalverwaltung sowie der Kommunalpolitik.

Mit Inkrafttreten des Chancengleichheitsgesetzes 2016 wurde im Landkreis Emmendingen 2017 erstmals eine hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In ihrem Aufgabenbereich stellt das Thema Gewaltschutz von Frauen laut Gesetz ein vorrangiges Handlungsfeld dar. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Um-

setzung der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene. Durch die fakultative Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Emmendingen im Jahr 2018 konnten Aufgabenbereiche des Gewaltschutzes für Frauen auf die beiden Gleichstellungsbeauftragten aufgeteilt und eine Spezialisierung auf spezielle Themenfelder vorgenommen werden. Hierzu gehört u.a. die gemeinsame Organisation von Aktionstagen rund um den Internationalen Frauentag im März, wo regelmäßig Angebote wie Vorträge oder Workshops zum Schutz von Frauen vor Gewalt platziert werden.

Der Landkreis Emmendingen gehört zu den wenigen Landkreisen in Baden-Württemberg, die kein eigenes Frauenhaus besitzen.

Die gute Verkehrsanbindung an die Stadt Freiburg im Breisgau, die dortige Gewährleistung der Anonymität von Betroffenen und nicht zuletzt die qualitätsvolle Arbeit im Freiburger Frauen- und Kinderschutzhaus sind seit über 30 Jahren ausschlaggebend für die Entscheidung, eine Kooperation mit den Freiburger Einrichtungen einzugehen und kein landkreiseigenes Frauenhaus zu etablieren. Das Sozialamt des Landkreises unterstützt Frauen bei Bedarf bei der Wohnungssuche nach einem Frauenhausaufenthalt und steht hierzu in engem Kontakt sowohl mit den Mit-

arbeiterinnen des Frauen- und Kinderschutzhouses Freiburg als auch mit den Gemeinden des Landkreises.

Darüber hinaus stellen zahlreiche Anlauf- und Beratungsstellen Angebote zur Prävention sowie zur Begleitung von Betroffenen und Angehörigen zur Verfügung. Regelmäßige Veranstaltungen wie Vorträge, Workshops, Tagungen und Runde Tische, die u.a. durch das Sozialdezernat und die Gleichstellungsbeauftragte angeboten werden, sichern den Austausch und die Qualifizierung der Fachkräfte vor Ort. Das Kreisjugendamt legt mit seinen *Leitlinien und Handlungsgrundsätzen zur Wahrnehmung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung* Standards fest, um in Gefährdungsfällen das Kindeswohl effizient zu sichern. Parallel hierzu stellen die Familienberatungsstellen im Amt für Familienbegleitende Hilfen sowie die Beratungsstellen der Wohlfahrtsverbände bei individuellen Problemlagen Unterstützungsangebote und vermitteln bei Bedarf an spezifische Hilfen / Fachberatungsstellen wie das Frauen- und Kinderschutzhaus Freiburg e.V. oder Fachberatungsstellen wie Wildwasser e.V. oder Wendepunkt e.V. in Freiburg, welche durch den Landkreis Emmendingen einen Zuschuss erhalten. Die Beratungsangebote und Dienstleistungen sind kostenfrei und auf Wunsch anonym

verfügbar. Nicht zuletzt analysiert der Förderverein Sicherer Landkreis e.V. regelmäßig vorhandene Bedarfe und fördert den Informationsfluss zwischen der Kommunalverwaltung, dem Kriminalpräventionsteam der Polizei und der Kreispolitik.

## Lokale Initiativen, Modellprojekte und Aktionstage

Mit zahlreichen Modellprojekten werden im Landkreis Emmendingen bedarfspezifische und zielgruppenorientierte Angebote gestellt, die den Schutz vor Gewalt an Frauen gewährleisten sollen. Seit 2018 organisiert die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises in Zusam-

menarbeit mit verschiedenen Kooperationspartner/innen Aktionstage rund um den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen im November. Neben Vorträgen durch das Präventionsteam der Kriminalpolizei Freiburg in Zusammenarbeit mit der Fachberatungsstelle Frauenhorizonte gegen sexuelle Gewalt e.V. in fünf größeren Gemeinden des Landkreises zum Thema *Sicherheit im öffentlichen Raum* werden Workshops, Filmvorträge, Medientische und Podiumsdiskussionen zu weiteren Themen wie bspw. zum Thema *Zwangsverheiratung* organisiert. Im Zuge der Aktionstage wurde ein Flyer entworfen, der alle Anlauf- und Beratungsstellen auflistet und jährlich aktualisiert wird.

Bereits 2019 wurde durch den *Bezirksverein für Rechtspflege Freiburg* ein Anti-Gewalt-(Gruppen-)Training für Ge-

walttäter/innen im Bereich öffentlicher und häuslicher Gewalt im Rahmen eines Pilotprojekts unter anderem auch im Landkreis Emmendingen angeboten.

Für Schulen organisierte die Gleichstellungsbeauftragte 2019 in Kooperation mit dem Jugendamt spezielle Angebote für Schüler/innen zur Gewaltprävention in Peer-Beziehungen, welche Mitarbeiterinnen der *Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt (FRIG)* durchführten.

Seit 2020 gibt es das Beratungsangebot für gewaltbereite Jungen und Männer *Echte Männer reden* des Caritasverbandes Emmendingen. 2021 startete das REACT-EU-Projekt *Beratung für Frauen mit Gewalterfahrung*, welches auch eine Nachsorge von Frauen nach einem Frauenhausaufenthalt vorsieht. Neben psychosozialer Beratung erhalten Frauen Unterstützung bei der Wohnungs- und Arbeitssuche. Angeboten wird das Projekt durch den Caritasverband, das Diakonische Werk Emmendingen sowie den Sozialdienst Katholischer Frauen in Waldkirch.

Aufgrund des besonderen Handlungsbedarfes entschied sich der Landkreis Emmendingen 2020 für eine Erweiterung des bisherigen Beratungsangebotes durch *Modellprojekte zur Erprobung von mobilen Teams der Fachberatungsstellen gegen häusliche und sexuelle Gewalt*. Diese Projekte wurden vom Sozialministerium vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ausgeschrieben, um die ambulante Versorgung von gewaltbetroffenen Frauen insbesondere in ländlichen Räumen zu verbessern. Zudem soll mit einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit und einer erhöhten Sensibilisierung für das Thema eine nachhaltige Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Kindern installiert werden.

„Mit diesem Angebot möchten wir sicherstellen, dass für alle Betroffenen möglichst niederschwellig ausreichend Hilfsangebote zur Verfügung stehen. Wir freuen uns, hierfür das Angebot



Flyer Aktionstage gegen Gewalt 2021 – Zwangsverheiratung

Quelle: Landratsamt Emmendingen



Deckblatt Flyer Anlauf- und Beratungsstellen

Quelle: Landratsamt Emmendingen

der bestehenden Kooperationen zu spezifizieren und ausbauen zu können“, so Landrat Hanno Hurth.

Projektpartnerinnen sind zum einen das Frauen- und Kinderschutzhaus Freiburg e.V. sowie die Fachberatungsstelle Frauenhorizonte gegen sexuelle Gewalt e.V., welche ebenfalls seit Jahren in die bestehende Beratungsstruktur des Landkreises verankert ist. Mitarbeiterinnen des Freiburger Frauenhauses bieten im Rahmen dieses zusätzlichen Angebotes im Wechsel an zwei Vor- und/oder Nachmittagen pro Monat eine ambulante Beratung vor Ort im Landkreis an. Diese Beratung richtet sich an von häuslicher Gewalt betroffene Frauen sowie an direkt Betroffene und/oder helfende Dritte aller Geschlechter (u.a. auch: Beratungsstellen, Institutionen, Ämter), Beratung in Fällen drohender Zwangsverheiratung, Beratung bei Stalking durch den (Ex)Partner. Darüber hinaus kann die nachsorgliche Beratung nach einem Frauenhausaufenthalt auf Wunsch direkt im Landkreis erfolgen. Zeitgleich startete das Team der *Fachberatungsstelle Frauenhorizonte e.V.* zum Januar 2021 ein Beratungsangebot für Mädchen und Frauen als Betroffene von sexualisierter Gewalt im Landkreis Emmendingen, das im Jahr 2022 verlängert wurde. Eine Psychologin und eine psychosoziale Beraterin bieten dezentral Betroffenen von sexueller Belästigung bzw. sexueller Gewalt psychosoziale Beratung und therapeutische Unterstützung an.

### Ausblick

Inwiefern die Versorgung von schutzsuchenden Frauen im Landkreis Emmendingen durch die Kooperation mit dem Kinder- und Frauenhaus Freiburg e.V. ausreichend ist und kein eigenes Frauenhaus im Landkreis etabliert werden muss, wird jährlich gemeinsam mit dem Landrat, dem Sozialdezernat, sowie der Frauenhausleitung und der Gleichstellungsbeauftragten analysiert. Bisherige Analysen ergaben, dass die vorliegende Platzversorgung im Freiburger Frauenhaus in akuten Gefährdungsfällen ausreichend ist, sich die Problematik bei der Anschlussunterbringung im Landkreis Emmendingen aufgrund mangelnden Wohnraumes jedoch zuspitzt. Die Einführung von sogenannten Schutzwohnungen, die einen betreuten Übergang zum selbstständigen Wohnen und Arbeiten ermöglichen, könnte die vorübergehende Situation zwar entschärfen. Mangelnder Wohnraum würde jedoch auch in diesem Fall der Hauptgrund für einen längeren betreuten Aufenthalt der Frauen im Freiburger Frauenhaus sein.

Mit der Einführung der mobilen Beratungsteams von Fachberatungsstellen des Kinder- und Frauenschutzhouses Freiburg e.V. sowie der Fachberatungsstelle Frauenhorizonte e.V. gegen sexuelle Gewalt konnte das noch fehlende Angebot von Fachberatungsstellen, die auf häusliche und sexualisierte Gewalt

spezialisiert sind, auf lokaler Ebene zielführend implementiert werden. Eine Verstärkung des Angebotes steht allerdings noch aus.

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte kann durch ihre Netzwerkarbeit, der Planung von runden Tischen, öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen sowie dem Initiieren neuer Projekte die bestehenden Strukturen und Angebote bekannter machen, bestehende Bedarfe analysieren und diese auf politischer Ebene kommunizieren. Nicht zuletzt unterstützt sie den Landkreis bei der Umsetzung politischer Ziele von Bund (Istanbulkonvention) und Land (Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen) auf kommunaler Ebene. Als Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist sie überregional vernetzt und erhält Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen, unter anderem auch im Bereich Gewaltschutz. Nicht zuletzt dadurch kann eine nachhaltige und professionelle Ausweitung und Begleitung vorhandener Schutzmaßnahmen erfolgen.

---

Yvonne Baum ist kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Emmendingen.

# Aufbau und Vernetzung von Hilfestrukturen im Kontext von (Häuslicher) Gewalt im Landkreis Heidenheim

Von Susanne Dandl, Landkreis Heidenheim

Der Landkreis Heidenheim ist mit ca. 133.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, davon 50,2 Prozent weiblichen Geschlechts, Teil der Region Ostwürttemberg und gehört zu den ältesten Wirtschaftsregionen Deutschlands. Zum Landkreis gehören die beiden Großen Kreisstädte Heidenheim, mit ca. 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, und Giengen an der Brenz, mit ca. 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, sowie neun weitere Städte und Gemeinden, mit teilweise ländlicher Prägung. Seit nunmehr 30 Jahren übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises im Rahmen ihrer vielfältigen Aufgabenschwerpunkte den Aufbau und Erhalt der Strukturen zur Bekämpfung der Häuslichen Gewalt. Zunächst in Person von Renate Köhler (1992 bis 1999) und seit dem 1. Juli 2000 mit Susanne Dandl. Mit knapp 22 Jahren Dienstzeit stellt der Landkreis damit eine der dienstältesten Kolleginnen in dieser Funktion in einer baden-württembergischen Kommunalverwaltung.

Ein Frauen- und Kinderschutzhaus existiert dankenswerterweise unter der Trägerschaft des Diakonischen Werkes mit Förderung durch den Landkreis und einem eigens dafür gegründeten Förderverein seit nunmehr 40 Jahren. Es bietet mit bis zu sechs Plätzen eine erste und unverzichtbare Anlaufstelle für die Frauen und ihre Kinder, die von häuslicher Gewalt betroffen sind und oft mitten in der Nacht und bevorzugt am Wochenende aus ihrer gewohnten Umgebung fliehen müssen und sich in einer akuten Notlage befinden.

Was aber aufzubauen war und ist, sind die Strukturen und Beratungsangebote außerhalb und zusätzlich zu diesem

originären und so wichtigen Schutz in einem Frauen- und Kinderschutzhaus. Hier galt es zunächst alle auf Landkreisebene vorhandenen Akteurinnen und Akteure an einen Tisch zu bekommen. Das gelang. Im Rahmen der Kommunalen Kriminalprävention wurde am 11. November 1998 der Arbeitskreis gegen Gewalt an Frauen gegründet, umbenannt dann 1999 in den Arbeitskreis gegen Gewalt in Familie, Beruf und Öffentlichkeit. Seit dieser Zeit verfolgen die Mitglieder im Arbeitskreis unter dem Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten vor allem ein Ziel: Auf das (Tabu-) Thema der (Häuslichen) Gewalt aufmerksam zu machen und wo immer nötig und möglich, geeignete Beratungsstrukturen im Landkreis selbst aufzubauen. Mitglieder im Arbeitskreis sind Vertreterinnen und Vertreter der beiden Polizeireviere Heidenheim und Giengen an der Brenz, der Bereich Prävention des Polizeipräsidiums Ulm, die Fachberatungsstelle nach Wohnungsverweis im Landratsamt, die beiden Sozialpädagoginnen des Frauen- und Kinderschutzhauses, eine Anwältin, die zusätzlich den Weißen Ring vertritt, eine Mitarbeiterin der Caritas, die Staatsanwaltschaft, eine Familienrichterin, die Leitung der Kreispolizeibehörde, der Fachbereich Migration und Integration, eine ärztliche Psychotherapeutin, der Bereich Bewährungs- und Gerichtshilfe, eine Betreuerin und die Behinderterbeauftragte des Landkreises.

Beim Thema der sexualisierten Gewalt an erwachsenen Frauen wurde der Notruf für Frauen nach sexualisierter Gewalt, der von einem Team von ehrenamtlichen Frauen des Frauenzentrums betreut wurde, nach wenigen Jahren mangels Inanspruchnahme wieder ein-

gestellt. Glücklicherweise gibt es für Kinder und Jugendliche und junge Frauen ein Angebot der Fachberatung bei sexualisierter Gewalt im Landkreis Heidenheim, die eng mit der Gleichstellungsbefragten in einem explizit für dieses Thema im Landkreis installierten Arbeitskreis und mit Unterstützung eines Hilfvereins zusammenarbeitet.

Mit Einführung des sogenannten Platzverweisverfahrens als Modellprojekt in Baden-Württemberg im Jahr 2000 – nach Ablauf der Projektphase verstetigt und seit 2008 spezialgesetzlich in § 27a Abs. 3 im Polizeigesetz als Wohnungsverweis verankert – ergab sich eine neue Problemstellung, die vom Arbeitskreis aufgegriffen und für den Landkreis gelöst werden konnte. Ohne Beratung der Opfer, so die einhellige Meinung in Fachkreisen, würde der Zeitraum nach Aussprechen eines Wohnungsverweises durch die Polizei und die Polizeibehörden viel zu oft ungenutzt verstreichen, der Täter (80 % der Taten werden von Männern ausgeübt) nach Ablauf der Zeit einfach wieder in die Wohnung zurückkehren, und die Situation innerhalb der Familie könnte aufgrund der sich immer schneller drehenden Gewaltspirale sehr bald wieder eskalieren. Es war und ist deshalb wichtig, eine Beratungsstelle nach Aussprechen eines Wohnungsverweises im Landkreis Heidenheim zu installieren, die zeitnah die Opfer aufsucht, berät und über alle Möglichkeiten informiert, um aus der Gewaltsituation nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft zu entkommen, immer auch mit Blick auf die Kinder, die in solchen Familien groß werden. Dem Antrag aus dem Arbeitskreis an den damaligen Landrat Dr. Würz wurde entsprochen. Seit 2001 existiert

ein solches Beratungsangebot beim Landratsamt Heidenheim im Fachbereich Jugend und Familie. Direkt nach der Information über einen Wohnungsverweis durch den Polizeivollzugsdienst oder die Ortpolizeibehörde nimmt die Erstberaterin oder deren Vertretung am nächsten Werktag Kontakt zu dem betroffenen Opfer auf und bietet ihr (oder im Einzelfall ihm) eine erste umfassende Beratung an. Im Durchschnitt der letzten Jahre hat sich die Zahl der Wohnungsverweise bei rund 20 Fällen pro Jahr eingependelt. In fast allen aktenkundigen Fällen leben minderjährige Kinder in den Familien. Als weiterer Schritt wurde deshalb ein eigenständiges Angebot für ältere Kinder und Jugendliche bei der Erziehungsberatungsstelle des Landkreises installiert. Dorthin können sich alle betroffenen Kinder und Jugendliche aus Familien wenden, in denen Häusliche Gewalt vorkommt, und sich online oder persönlich vor Ort beraten lassen. Für die Fälle, bei denen sich Anhaltspunkte für eine mögliche Kindeswohlgefährdung bereits beim Einsatz oder im Erstgespräch bei der Erstberaterin nach Wohnungsverweis ergeben, erfolgt zum Wohl der Kinder eine direkte Weitergabe der Angelegenheit an den Allgemeinen Sozialen Dienst. Das Vorgehen und die Abläufe nach Häuslicher Gewalt sind mit den Polizeivierleitungen und den Leitungen der Ortpolizeibehörden im Landkreis abgestimmt und werden im Rahmen der Arbeit im Arbeitskreis gegen Gewalt ständig überprüft und – wenn nötig – angepasst. Außer diesen konkreten Beratungsleistungen und einem aufeinander abgestimmten vernetzten Ablauf bei Fällen von Häuslicher Gewalt in allen elf Kreiskommunen – die Leiterinnen und Leiter der Ortpolizeibehörden kommen jährlich einmal zum Erfahrungsaustausch in die Sitzungen des Arbeitskreises gegen Gewalt – gibt es verschiedene öffentlichkeitswirksame Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten, allein oder mit einzelnen Mitgliedern des Arbeitskreises, wie zu-



Informationsbroschüre in einfacher Sprache, 2020

Quelle: Susanne Dandl

letzt etwa mit der Behindertenbeauftragten Iris Mack. Hier konnte eine Schulung für die Fachkräfte in Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen zur besonderen Betroffenheit dieser Zielgruppe von (Häuslicher) Gewalt und der Notwendigkeit zur Erstellung von Schutzkonzepten in den Einrichtungen angeboten werden. Zudem wurde eine Broschüre in einfacher Sprache herausgebracht, in der die Beratungsangebote vor Ort und überregional aufgelistet sind.

Auch in Zukunft geplant, sind Informationsveranstaltungen und Aktionstage durch den Arbeitskreis und seine Mitglieder für Zielgruppen, die mit dem Problem der Häuslichen Gewalt und den sich daraus ergebenden Fragestellungen im Rahmen ihrer Arbeit oder ihres Ehrenamtes konfrontiert sein können. Hierzu zählen insbesondere die Ärzteschaft, die Gruppe der Familienhelferinnen oder der Ehrenamtlichen im Bereich Flucht und Asyl.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und plant aber auch Aktionen rund um den offiziellen Gedenktag der Vereinten Nationen gegen Gewalt an Frauen jährlich am 25. November. Vor dem Landratsamt und allen Rathäusern und vielen öffentlichen Einrichtungen und Beratungsstellen werden die von der Gleichstellungsbeauftragten angeschafften Fahnen von TERRE DES FEMMES aufgezogen. Mittels Presseberichten und Infobroschüren wird zudem über das jeweilige Schwerpunktthema des Jahres informiert. Der Zeitraum im November wird außerdem seit Jahren dazu genutzt, um mit Plakaten in Bussen der Heidenheimer Verkehrsgesellschaft (HVG) auf das Hilfefon gegen Gewalt an Frauen aufmerksam zu machen. Unabhängig davon hängen die Plakate mit Abreißzetteln in vielen öffentlichen Einrichtungen. Auf Hilfsangebote im Landkreis Heidenheim wird die Öffentlichkeit im Internet – oder wie im letzten November mit einem entsprechenden Hin-



Taschentuch-Aktion in den Apotheken am Internationalen Tag gegen Gewalt, 2021

Quelle: Susanne Dandl



Susanne Dandl, Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Heidenheim, initiiert regelmäßig Plakat-Aktionen in den Bussen der Heidenheimer Verkehrsgesellschaft, um auf das Hilfefon gegen Gewalt an Frauen aufmerksam zu machen.

Quelle: Susanne Dandl

weis auf Taschentuchpackungen, die in verschiedenen Apotheken im Landkreis an die Kundschaft ausgegeben wurden – hingewiesen.

Die vom Sozialministerium Baden-Württemberg bereitgestellten Vorlagen zum Wohnungsverweis in mehreren Sprachen nutzt die Gleichstellungsbeauftragte und legt regelmäßig eine Printversion auf. Diese wird an die beiden Polizeireviere und alle Rathäuser aber auch an alle Arztpraxen im Landkreis zur Auslage in den Wartebereichen verteilt.

Abschließend bleibt die Bedeutung des bereits genannten bundesweiten Hilfefon für die Arbeit vor Ort hervorzuheben. Dort wird an sieben Tagen der Woche an 365 Tagen rund um die Uhr Beratung geleistet. Das Angebot gibt es in vielen Sprachen – jetzt auch auf Ukrainisch – und auch für Opfer mit Beeinträchtigungen. Das Hilfefon ist hervorragend geeignet, um unabhängig von der Größe eines Landkreises oder den vorhandenen Strukturen vor Ort, eine gute, umfassende erste Beratung zu leisten. Aber – und das ist ein sehr wichtiger Punkt – früher oder später geht es im Beratungsgespräch um die (barrierefreien) Hilfsangebote vor Ort, an die die hilfesuchenden Opfer verwiesen werden können. Hier setzt, wie ausgeführt, die ganz konkrete Arbeit für die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Heidenheim an.

Susanne Dandl ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Heidenheim und zugleich auch Vorsitzende des Arbeitskreises gegen Gewalt in Familie, Beruf und Öffentlichkeit im Landkreis Heidenheim.

# Prävention und Schutz für Mädchen und Frauen mit Behinderung

Von Petra Martin-Schweizer, Landkreis Konstanz



Quelle: Caritasverband Singen-Hegau e.V.

Der Caritasverband Singen Hegau und der Landkreis Konstanz erstellen in Kooperation ein Präventions- und Schutzkonzept für Mädchen und Frauen mit Behinderung.

## Projektbeschreibung

Im Landkreis Konstanz leben rund 287.000 Einwohnerinnen und Einwohner in 25 Gemeinden. Im April 2017 wurde erstmals die Stelle einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten besetzt. Ein priorisiertes Thema der Gleichstellungsbeauftragten ist der Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt und somit die kommunale Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Das beschriebene Projekt, das im Landkreis Konstanz gerade anläuft, ist keine originäre Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten. Es zeigt aber auf, wie wichtig es ist, sich über das eigentliche Tätigkeitsfeld hinaus zu engagieren, um die Lebenssituation von benachteiligten Personengruppen zu verbessern. Das Projekt richtet sich an alle Frauen und Mädchen mit Behinderung ab 16 Jahren. Als Personen mit Behinderungen zählen Menschen mit geistigen, körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen, mit Sinnesbehinderungen, Sprachbehinderungen und chronischen Suchterkrankungen. Laut Caritasverband Singen-Hegau e.V. leben 940 Mädchen und Frauen mit Behinderungen im Landkreis. Davon sind 289 Mädchen unter

18 Jahre alt und 651 Frauen über 18 Jahre alt.

Frauen und Mädchen mit Behinderung erleben zwei- bis dreimal häufiger Gewalt als Frauen ohne Behinderung. Bei Frauen mit Sprachbehinderung sind es über 70 Prozent der Frauen, die im Erwachsenenalter körperliche Gewalt erleben. (BMFSFJ 2012)

Die Istanbul-Konvention, die in Deutschland 2018 in Kraft getreten ist, sieht den besonderen Schutz von Frauen und Mädchen mit Behinderungen vor. Auch in der UN-Behindertenrechtskonvention von 2008 wird das Selbstbestimmungsrecht von Menschen mit Behinderung gefordert. In Artikel 16 der Konvention verpflichten sich die Konventionsstaaten Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen vor jeglicher Form von Gewalt, Diskriminierung – auch aufgrund des Geschlechts – Missbrauch und Ausbeutung zu schützen.

Zur kommunalen Umsetzung der Istanbul-Konvention wurde im Landkreis Konstanz 2021 ein Sachstandsbericht zu Gewalt gegen Frauen im Landkreis erstellt, in dem das Thema Gewalt gegen Frauen mit Behinderung und psychischer Belastung gesondert aufgegriffen wurde. Dazu fand ein intensiver Austausch mit der Leitung des Caritasverbands Singen-Hegau e.V. statt ([www.Irakn.de/nulltoleranz](http://www.Irakn.de/nulltoleranz)).

Auf Initiative der Gleichstellungsstelle im Landkreis hat der Caritasverband 2021 das Projekt EmpowerGirls zur Erstellung eines Konzeptes und für den Aufbau von Schutz- und Präventionsmaßnahmen für Frauen und Mädchen mit Behinderung aufgenommen. Das Projekt EmpowerGirls wurde zum besseren Verständnis in „Frauen Stärken – Schutz vor Gewalt“ umbenannt. Der Caritasverband Singen-Hegau e.V. leitet das Projekt, die Gleich-

stellungsbeauftragte des Landkreises Konstanz, Petra Martin-Schweizer, übernimmt die Stellvertretung.

## Ziele des Projekts

Das Projekt soll nachhaltige Maßnahmen schaffen, um Frauen und Mädchen mit Behinderungen dauerhaft zu stärken und zu schützen. Laut Caritasverband Singen-Hegau e.V. finde das Thema nicht genug Beachtung, Fälle von Gewalt und Missbrauch gegen Frauen und Mädchen mit Behinderung würden oft nicht ausreichend untersucht. Gewalt und Missbrauch würden in der Familie, im Freundeskreis, von Fremden oder von anderen Personen mit Behinderung ausgeübt. Das Thema soll auch in der Öffentlichkeit thematisiert werden, um es zu enttabuisieren.

## Start und Auftakt

Nach Antragstellung durch den Caritasverband Singen-Hegau e.V. erfolgte im Herbst 2021 die Zusage des Sozialministeriums Baden-Württemberg für die finanzielle Unterstützung des Projektes. Der Zeitraum des Projektes wurde auf 18 Monate festgelegt. Nach ersten Projektideen wurde ein Steuerungskreis gebildet, der seine Arbeit sehr intensiv aufgenommen hat. Es folgten die Information der Öffentlichkeit und eine Auftaktveranstaltung für Fachstellen im Landkreis Konstanz. Referierende an der Auftaktveranstaltung waren Simone Fischer, Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, mit dem Thema „Hinschauen statt Wegschauen“ und Dr. Phil Ralf Puchert, Mitautor des Forschungsberichts „Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderung“ (2021). Im Anschluss

wurden unter Einbezug der teilnehmenden Fachstellen und Menschen mit Behinderung drei Arbeitsgruppen (AG) gebildet:

- Barrierefreie Zugänge zu Fach- und Hilfestellen
- Mitreden – Sprache und gesellschaftliche Teilhabe
- Erstellen des Präventions- und Schutzkonzeptes

## Vorgehensweise

Die AG „Barrierefreie Zugänge zu Fach- und Hilfestellen“ arbeitet mit Unterstützung von Fragebögen zur sprachlichen und räumlichen Barrierefreiheit, die an Fach- und Hilfestellen versendet und im Anschluss ausgewertet werden. Fach- und Hilfestellen sind Arztpraxen, Rechtsberatungsstellen, Behörden, Polizeistellen, Beratungsstellen für Frauen nach erlebter Gewalt, etc. barrierefreie Stellen werden im Präventions- und Schutzkonzept anschließend genannt.

Die zweite AG „Mitreden – Sprache und gesellschaftliche Teilhabe“ befasst sich mit Sprache, um eine Sensibilität für das Thema Sprache und Teilhabe zu entwickeln, denn Sprache kann eine Form der strukturellen Gewalt sein. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe möchten Motivation wecken, Sprache barrierefreier zu gestalten und Ideen zur praktischen Umsetzung entwickeln, auch im Beratungskontext. Erstmals werden in einem Projekt im Landkreis Konstanz alle Texte, Einladungen, Leitfäden in die Leichte Sprache übersetzt, um der Personengruppe, die auch in die Entstehung des Präventionskonzeptes einbezogen ist, eine niederschwellige Teilnahme zu ermöglichen.

Eine weitere AG erstellt, auch unter Einbezug der Ergebnisse der beiden anderen Arbeitsgruppen, das Präventions- und Schutzkonzept für den Landkreis Konstanz. Der § 37a im Sozialgesetzbuch 9 (SGBIX) fordert die Erstellung eines Gewaltschutzkonzeptes für Einrichtungen, das Konzept des Landkreises kann nach

seiner Fertigstellung als Leitfaden dafür dienen.

Teil des Schutzkonzeptes sind mögliche Interventionsmaßnahmen, ein konkreter Interventionsplan und eine Auflistung von Institutionen und Ansprechpersonen bei Gewalt, präventive Angebote und weitere Hilfestellen. Das Gewaltschutzkonzept wird sowohl in üblicher als auch in leichter Sprache veröffentlicht, um die Barrierefreiheit zu gewährleisten. Geplant ist außerdem, die Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes alle drei Jahre zu überprüfen.

Mit der Neufassung des SGB IX zum 1. Januar 2017 wurden Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) verpflichtend, um die Interessen der in der WfbM beschäftigten Frauen gegenüber der Werkstatteleitung zu vertreten. Sie sind in das gesamte Projekt einbezogen, um sie für das Thema zu sensibilisieren und zu stärken.

## Präventive Angebote

Um Frauen und Mädchen mit Behinderung im Landkreis Konstanz dauerhaft zu stärken und vor Gewalt zu schützen, können diese in Selbstbehauptungskursen, Einzelcoachings und Gruppenangeboten lernen, Gewalt oder gefährliche Situationen zu erkennen, entsprechend zu handeln und sich selbst zu vertrauen. Ängste und Unsicherheiten werden reduziert, sie lernen, dass sie Wut zeigen dürfen, sich abzugrenzen, ihre Würde zu schützen und sich klar und eindeutig in Körpersprache und verbal zu äußern.

In der Vergangenheit Erlebtes kann besprochen werden, Beratungsstellen und Hilfeangebote werden genannt und sie lernen die Ansprechpersonen der Fachstellen kennen. Die Personen werden auf Wunsch auch in ihrem weiteren Vorgehen von der Trainerin begleitet.

Bereits 2018 und 2019 hat der Landkreis Konstanz Selbstbehauptungskurse für Frauen und Mädchen mit Behinderung und psychischer Belastung angeboten. Das Projekt möchte nun ein nachhaltiges



Quelle: Bianka Neusser, Selbstbehauptungstrainerin



Quelle: Bianka Neusser, Selbstbehauptungstrainerin

Angebot mit Kurswiederholungen etablieren. Aber auch Angehörige, Fachkräfte in Einrichtungen und Schulen sowie weitere begleitenden Personen erhalten das Angebot, sich in den soge-

nannten Einführungskursen mit den Inhalten der Selbstbehauptungskurse und mit dem Thema Sprache und Teilhabe fortzubilden, um Mädchen und Frauen besser unterstützen zu können.

### Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeit wird in Form von Presseberichten und in den sozialen Medien über den Stand des Projekts informiert. Während des Prozesses erhalten interne und externe Fachgremien regelmäßig Informationen und bringen sich fachlich ein. Das Präventions- und Schutzkonzept wird im Frühjahr 2023 den Fachstellen,

der Öffentlichkeit und vor allem Frauen und Mädchen mit Einschränkungen vorgestellt.

### Evaluierung

Das Projekt „Frauen Stärken“ wird von Prof. Dr. phil Marc Breuer von der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen evaluiert. Anhand von Interviewleitfäden in leichter Sprache werden qualitative Interviews mit den Teilnehmerinnen der Selbstbehauptungskurse durchgeführt, um die Wirksamkeit der Maßnahme beurteilen zu lassen.

### Weitere Informationen

Weibernetz e.V., Bundesnetzwerk von FrauenLesben und Mädchen mit Beeinträchtigungen in Kassel bietet hilfreiche Informationen für die Erstellung von Schutzkonzepten für Einrichtungen. Weitere Informationen gibt es unter <https://www.caritas-singen-hegau.de/angebote/menschen-mit-behinderung/teilhabe/projekt-frauen-staerken/> und unter [www.lrakn.de/nulltoleranz](http://www.lrakn.de/nulltoleranz)

Petra Martin-Schweizer ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Konstanz.

## „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“ am Beispiel des Landkreises Ludwigsburg

Von Cynthia Schönau, Landkreis Ludwigsburg



Quelle: Beratungsstelle Frauennotruf Frankfurt

Das umfassende Versorgungsangebot „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“ startete am 25. November im RKH Klinikum Ludwigsburg für alle Menschen ab 14 Jahren, die sexualisierte Gewalt erlebt haben. Das Angebot enthält auf Wunsch der Betroffenen eine rechtssichere vertrauliche Spurensicherung direkt im Klinikum. Eine Anzeige oder die Einbeziehung der Polizei ist nicht erforderlich.

Im Landkreis Ludwigsburg bietet das RKH Klinikum Ludwigsburg seit dem 25. November 2021 – pünktlich zum Internationalen Tag der Beseitigung von Gewalt gegen Frauen – bei Sexualstrafdelikten die Möglichkeit einer verfahrensunabhängigen (vertraulichen) Beweissicherung an. Auch im Falle eines vorläufigen Verzichts auf rechtliche Schritte werden strafrechtlich relevante Beweise für eine spätere Anzeigen-

erstattung erhoben, dokumentiert und gesichert. Das heißt: Es ist keine Anzeige bei der Polizei erforderlich, um Tatspuren rechtssicher zu dokumentieren. Gleichzeitig wurden Versorgungsstrukturen geschaffen, die von sexueller Gewalt Betroffenen die Zugangswege zu einer guten medizinischen Versorgung erleichtern.

Das Angebot richtet sich an Jugendliche, Frauen, Männer und Personen mit ande-



Das Projekt-Team in Ludwigsburg beim Start 2021 (von links nach rechts): Cynthia Schönau, Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises (Projektkoordinatorin), Elena Meißner (RKH Klinikum), Elke Karle (Silberdistel e.V.), Dr. Melanie Burger (RKH Klinikum), Dr. Uschi Traub (Gesundheitsdezernat des Landkreises), Karin Stark (Referat Prävention des Polizeipräsidiums), Pia Rothstein (Frauen für Frauen e.V.)

Quelle: Landratsamt Ludwigsburg

ren Geschlechtsidentitäten ab 14 Jahren. Dabei stehen die medizinische Hilfe sowie der Zugang zu einer integrierten Nachsorge und eine Vermittlung in das psychosoziale Hilfesystem im Vordergrund. Bei der optionalen verfahrensunabhängigen Spurensicherung wird das sichergestellte Beweismaterial zum zuständigen rechtsmedizinischen Institut in Heidelberg gebracht. Dort steht es für Erwachsene ein Jahr und für Minderjährige bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres für eine spätere Anzeigenerstattung zur Verfügung.

Man geht davon aus, dass in Deutschland *jede dritte Frau* mindestens einmal in ihrem Leben von Gewalt betroffen ist. Nur ein Bruchteil dieser Straftaten wird tatsächlich den Ermittlungsbehörden bekannt. Geschieht sexuelle Gewalt insbesondere im sozialen Umfeld, bringen Betroffene diese oft aus Angst, Scham oder Schuldempfinden nicht zur Anzeige. Aus den gleichen Gründen nehmen sie oftmals auch keine medizinische Versorgung in Anspruch. Hinzu kommt die (unbegründete) Befürchtung der Betroffenen, dass im Klinikum gegen ihren Willen ein Strafverfahren in Gang gesetzt werden könnte.

Die medizinische Soforthilfe nach einer Vergewaltigung *schließt die Lücke* zwischen einem sofortigen Einleiten eines Ermittlungsverfahrens – auch gegen den Willen von Betroffenen – und der Nichtanzeige von derart schweren Straftaten. Betroffene sind nun freier in ihren Entscheidungsmöglichkeiten und können medizinische Hilfe ohne Bedenken in Anspruch nehmen.

*Lizenzgebende Stelle* des Modellprojekts „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“ ist die Beratungsstelle Frauennotruf in Frankfurt. Träger ist der Verein Notruf und Beratung für vergewaltigte Frauen und Mädchen e.V., Frankfurt.

Dieses Modellprojekt gibt es mit dem RKH Klinikum Ludwigsburg bisher an vier Standorten in Baden-Württemberg:



## MEDIZINISCHE SOFORTHILFE NACH VERGEWALTIGUNG

Quelle: Beratungsstelle Frauennotruf Frankfurt

- Stadt Pforzheim/Enzkreis, Helios-Klinikum Pforzheim (seit 2017)
- Stadt Heilbronn, SLK-Klinikum Am Gesundbrunnen (seit 2019)
- Rems - Murr - Kreis, Rems - Murr - Klinikum Winnenden (seit 2019)
- Landkreis Ludwigsburg, RKH Klinikum Ludwigsburg (seit 2021)

Gemäß dem Artikelgesetz des Bundestags vom 10. Februar 2020 (BGBl. I, S. 148) müssen künftig die Krankenkassen die Kosten einer vertraulichen Spurensicherung übernehmen. Die Gespräche zwischen dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg und den Krankenkassen zur konkreten Umsetzung sind aktuell noch nicht abgeschlossen.

In Baden-Württemberg haben neben der ersten Gewaltambulanz am Institut für Rechts- und Verkehrsmedizin am Universitätsklinikum Heidelberg, 2021 die Gewaltambulanzen in Freiburg im Breisgau und in Ulm ihre Arbeit aufgenommen. Die Gewaltambulanz in Stuttgart befindet sich noch im Aufbau. Schwerpunkt der Gewaltambulanzen ist das Angebot einer umgehenden rechtsmedizinischen Untersuchung, einer gerichtsfesten Dokumentation von Verletzungen und einer Spurensicherung – auf Wunsch auch verfahrensunabhängig – für Menschen, die körperliche oder sexuelle Gewalt erlitten haben. Es wird auch sichergestellt, dass Betroffene in eine gegebenenfalls notwendige ärztliche Behandlung oder psychologische Betreuung vermittelt werden.

Ergänzend ist meiner Ansicht nach gerade für Betroffene von Sexualstraftaten ein ortsnaher niederschwelliger Zugang für die vertrauliche Spurensicherung notwendig. Mit der im Vordergrund stehenden medizinischen Versorgung können die Kliniken vor Ort als erste Anlaufstelle aus folgenden Gründen einen wertvollen Beitrag leisten:

- kurze Wege
- medizinische Versorgung ist prioritär – die Entscheidung für eine Spurensicherung kann kurzfristig im Klinikum getroffen werden
- medizinische Versorgung und Spurensicherung in „einer Hand“
- Vernetzung des Klinikums mit dem psychosozialen Betreuungssystem vor Ort
- klare und transparente Abgrenzung zwischen den Aufgaben des Klinikums bei der vertraulichen Spurensicherung und der Polizei bei der Spurensicherung im Rahmen der Anzeigenerstattung

*Im Jahr 2020* startete die Umsetzung dieses Modellprojekts im Landkreis Ludwigsburg auf Initiative und unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises, Cynthia Schönau. Gleich nach seinem Amtsantritt gab Landrat Dietmar Allgaier den Startschuss. Das inhaltlich zuständig Gesundheitsdezernat sowie die Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt unterstützten die Einführung. Ebenso waren die Klinikleitung und die Chefarzte schnell von der Sinnhaftigkeit des Projekts überzeugt. Der Kreistag hat in der Folge im November 2020 die benötigten Mittel unter anderem für die Lizenzgebühr, die Infomaßnahmen sowie die Sachkosten für die vertrauliche Spurensicherung und gegebenenfalls für medizinische Zusatzkosten einstimmig zur Verfügung gestellt.

Für die Umsetzung ist die Bildung eines guten und dauerhaften *Projektteams* mit einer Projektleitung der wichtigste

Faktor. Die Zusammensetzung variiert hier je nach den Gegebenheiten und Zuständigkeiten vor Ort.

Im Landkreis Ludwigsburg liegt die Projektleitung beispielsweise bei der Gleichstellungsbeauftragten, im Rems-Murr-Kreis liegt diese bei der Anlaufstelle gegen sexualisierte Gewalt des Kreisjugendamts.

Beteiligte im Projektteam sollten sein:

- Ansprechpersonen der Klinik für Frauenheilkunde und der Kinderklinik (diese koordinieren auch die entsprechende Versorgung von Jungen und Männern sowie Personen mit anderen Geschlechtsidentitäten)
- die lokalen Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt (Kinder und Erwachsene aller Geschlechtsidentitäten)
- Fachamt des Landkreises (hier: Gesundheitsdezernat) oder der Stadt
- Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises oder der Stadt
- begleitend: Polizeipräsident, Referat Prävention / Opferschutz

Das *RKH Klinikum Ludwigsburg* spielt bei diesem Modellprojekt die zentrale Rolle: Dort können nicht nur die Maßnahmen innerhalb der ambulanten Notfallversorgung, sondern auch alle erforderlichen medizinischen Maßnahmen beim ersten Besuch in der Notaufnahme erfolgen. Eine für die Betroffenen psychisch belastende erneute Untersuchung in einer ambulanten Praxis am nächsten Tag ist damit in der Regel nicht mehr notwendig. Im Klinikum werden gleichzeitig die Weichen für die Nachsorge und für die Vermittlung in die Beratungsstellen gestellt. Und auf Wunsch findet eine rechtskonforme vertrauliche Spurensicherung statt.

Während das Klinikteam das medizinische Versorgungsangebot bereitstellt, leistet die Projektkoordination mit dem Projektteam Organisations-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die dabei involvierten *Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt* (hier: Frauen



**Mitglieder des Projekt-Teams 2022 bei einer digitalen Informationsveranstaltung der Fachberatungsstellen.**

Quelle: Landratsamt Ludwigsburg

für Frauen e.V. und Silberdistel e.V.) bieten den Betroffenen auf Wunsch eine persönliche Beratung an. Das vertrauliche Gespräch richtet sich nach den Bedürfnissen der betroffenen Personen. Die Beratung ist kostenfrei, auf Wunsch kann diese auch anonym erfolgen. Das *Referat Prävention des Polizeipräsidenten* unterstützt durch Fachexpertise und stimmt die Schnittstelle zur Polizei ab. Alle beteiligten Stellen von der Pforte im RKH Klinikum Ludwigsburg über die Beratungsstellen bis hin zur Polizei müssen bei diesem Projekt die Abläufe und Vorgaben gut kennen. Betroffene sollen in einer solchen Ausnahmesituation gut über ihre Möglichkeiten informiert und bestmöglich betreut und versorgt werden.

Mit einbezogen wurden auch der „Runde Tisch gegen Häusliche Gewalt in Stadt und Landkreis Ludwigsburg“, welcher schon lange eine vertrauliche Spurensicherung bei Gewalt für erforderlich hält, der Kinderschutzbund Ludwigsburg sowie der Vorstand der Ärzteschaft Landkreis Ludwigsburg.

Ein Modell, das eines ganz besonders im Blick behält: das körperliche und seelische Wohl von Personen ab 14 Jahren, die sexualisierte Gewalt erlebt haben. Aufgrund der hohen Betroffenenzahlen

stehen dabei Frauen im Vordergrund. Für eine Nachhaltigkeit dieses Angebots ist zu berücksichtigen, dass nach der Einführung die Federführung nicht bei der Gleichstellungsbeauftragten verbleiben sollte, sondern im zuständigen Fachamt etabliert wird. Grund hierfür ist, dass Gleichstellungsbeauftragte in der Regel keinen personellen Unterbau haben. Mit dem Übergang eingeführter Maßnahmen in die zuständigen Fachämter wird erreicht, dass die Gleichstellungsbeauftragten in ihrem gesetzlichen Auftrag nicht blockiert werden, sondern neue gleichstellungsrelevante Impulse setzen und Projekte auf den Weg bringen können. Im Landkreis Ludwigsburg geht das Angebot zum 1. Januar 2023 dauerhaft an das Gesundheitsdezernat über. Das Dezernat ist überzeugt, dass sexuelle Gewalt gegen Frauen eines der größten Gesundheitsrisiken darstellt und dieses Modellprojekt damit enorm wichtig ist.

Auf der Homepage des Projekts [www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de](http://www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de) gibt es weitere Informationen. Fragen zur Umsetzung im Landkreis Ludwigsburg können direkt an [gleichstellungsbeauftragte@landkreis-ludwigsburg.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@landkreis-ludwigsburg.de) gerichtet werden.

Nach Unterzeichnung (2011) und Ratifizierung (2017) ist am 1. Februar 2018 das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die sogenannte *Istanbul-Konvention*, in Kraft getreten. Damit verpflichtet sich Deutschland auf allen staatlichen Ebenen alles dafür zu tun, dass Gewalt gegen Frauen bekämpft, Betroffenen Schutz und Unterstützung geboten und Gewalt verhindert wird.

Der Sicherheitsbericht 2021 des Polizeipräsidiums Ludwigsburg weist für

den *Landkreis Ludwigsburg* 2,7 % der Straftaten für das Deliktsfeld „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ aus (548 Fälle; 2020: 369 Fälle). Landesweit ist der Wert auf 2,5 % (2020: 1,7 %) gestiegen.

Von den 548 Straftaten gegen die *sexuelle Selbstbestimmung* waren 224 direkt als Opfer betroffen, 202 Opfer (rund 90 %) davon waren weiblich. Von den direkten Opfern waren 102 über 21 Jahre (Erwachsene).

Von den 548 Straftaten waren 34 Fälle von *Vergewaltigungen/sexuelle Nötigung* (2020: 31) zu verzeichnen. Davon

waren 34 Opfer weiblich und ein Opfer männlich. 14 Opfer gehörten der Altersgruppe Jugendliche und Heranwachsende an, 21 Opfer der Altersgruppe der Erwachsenen. In nahezu allen Fällen bestand zwischen dem Vergewaltigungsopfer und dem Täter/der Täterin eine Vorbeziehung.

Insgesamt wurden 715 Personen Opfer von *Häuslicher Gewalt/Partnergewalt* (2020: 783), was einen Rückgang von 8,7 % bedeutet. 568 der Opfer und somit die überwältigende Mehrheit (79 %) davon waren weiblich.

Quelle: Polizeipräsidium Ludwigsburg

Cynthia Schönau ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Ludwigsburg.

## Frauen und Wirtschaft im Garten Eden

Von Veronika Wäscher-Göggerle, Bodenseekreis

Der Bodenseekreis gehört zu den erfolgreichsten Regionen was den Innovationsindex und das Landkreis-Ranking innerhalb Deutschlands betrifft. Innerhalb Deutschlands ist die Region auch ganz oben was die Luft- und Raumfahrtindustrie, den Maschinenbau und Automobilzulieferdienste, die Informations- und Kommunikationstechnik sowie Bildung, Forschung und Entwicklung angeht. Als Agrarregion und Tourismusdestination lässt es sich am und um den Bodensee herum ebenfalls gut leben und die Vielfältigkeit verhalf den Menschen schon seit jeher zu einem guten und prosperierenden Leben. Bezüglich der Ungleichheit der Gehälter von Frauen und Männern hingegen bildet der Bodenseekreis – wie auch andere Landkreise des Landes Baden-Württemberg – im Deutschlandvergleich eher die „rote Laterne“. Das Ausmaß des landesweiten geschlechtsspezifischen Gefälles beim Verdienst beläuft sich bei rund 22 Pro-

zent und ist absolut ausbaufähig. (Stand: 2022)

Heute ist das durchschnittliche Qualifikationsniveau von Frauen höher als jemals zuvor – und wächst weiter. Deutschlandweit stellen Frauen mehr als 50 Prozent der Abiturienten und Hochschulabsolventen und fast 45 Prozent unter den Promovierten sind weiblich. Trotz dieser sehr guten Zahlen nutzt die Wirtschaft das Potential weiblicher Fach- und Führungskräfte bisher noch unzureichend aus.

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern hat Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamtes die dritthöchste Erwerbstätigenquote von Frauen. Im Jahr 2017 gingen hierzulande 18,4 Millionen Frauen in der Altersgruppe von 20 bis 64 Jahren einer Arbeit nach. Das entspricht einer Quote von 75,2 Prozent. Im Vergleich dazu lag die Erwerbstätigenquote der Männer bei 83,1 Prozent. Lediglich in Schweden und Litauen

ist die Quote höher. Niedrige Erwerbstätigenquoten unter Frauen finden wir in Griechenland mit 48 Prozent und Italien mit 52,5 Prozent.

In der Gesamtbetrachtung ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Fakt ist aber, dass diese Erhöhung hauptsächlich auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist. Grund für den im internationalen Vergleich hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen ist die in Deutschland noch recht traditionelle geschlechtsspezifische Rollenverteilung in der Familie. Leider gilt oft noch Familienarbeit als Aufgabe der Frauen und in erster Linie sind es die Frauen, die beruflich zurückstecken, wenn Kinder kommen. Das heißt, sie reduzieren Arbeitszeit, steigen teilweise sogar noch komplett aus dem Berufsleben aus und kommen schließlich in Teilzeit zurück, um genügend Zeit für die – unbezahlte – Arbeit in der Familie

zu haben. Zudem wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch mangelnde Rahmenbedingungen erschwert. Neben flächendeckend vorhandenen, flexibel arbeitenden Kitas ist vor allem auch die Ganztagesbetreuung in Schulen bis zum 12. Lebensjahr eine wichtige Bedingung für eine gute Vereinbarkeit, die aber noch nicht überall im Land flächendeckend umgesetzt ist. In Folge arbeiten viele Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen in Teilzeit oder phasenweise gar nicht. Dies macht sich bei Erwerbseinkommen und später in erheblichem Maße auch bei der Rente bemerkbar. Altersarmut von Frauen, obwohl diese Frauen während ihres Berufslebens einer Arbeit nachgingen, ist Tatsache, mit der die Region in Zukunft in jedem Fall kämpfen wird. Besonders schlimm betroffen werden dabei Alleinerziehende sein.

Eine Folge der Teilzeitarbeit ist auch, dass nach wie vor zu wenig Frauen in Führungspositionen gelangen. Neben der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind auch Geschlechterstereotype mitverantwortlich dafür, dass im Mittel- und Topmanagement noch zu wenige Frauen vertreten sind. So stoßen Frauen an gläserne Decken, die in den Unternehmen ganz unterschiedlich ausgeprägt sind. Verstärkt wird die gläserne Decke durch das Prinzip der homosozialen Reproduktion. Das heißt: Die Personen an der Spitze der Unternehmen ziehen immer ihresgleichen nach. Da derzeit noch mehrheitlich Männer die Führung von Unternehmen besetzen, rekrutieren sie als Nachfolger bevorzugt wieder Männer oder Söhne.

Laut der AllBright Stiftung sind die deutschen Vorstände der an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen extrem homogen und durch und durch von „Thomas“ geprägt: „Im März 2017 bestehen die Vorstände zu 93 Prozent aus Männern, die sich in Alter, Herkunft und Ausbildung stark gleichen. Der deutsche CEO umgibt sich am liebsten mit Spiegelbildern seiner selbst; 5 Prozent der

CEOs heißen Thomas, und es gibt mehr Vorstandsmitglieder, die Thomas oder Michael heißen (49), als es insgesamt Frauen gibt (46).“

Natürlich hat neben Kinderwunsch und Geschlechterstereotypen auch die Wahl der Ausbildung Einfluss auf die Frauenquote an der Spitze von Unternehmen. Im Durchschnitt entscheiden sich Frauen mehr für soziale und erziehende Tätigkeiten und weniger für technische und naturwissenschaftliche Berufe. Meist werden für die Top-Positionen eine technische oder naturwissenschaftliche Ausbildung vorausgesetzt, die Frauen derzeit zwar schon viel mehr, aber doch noch seltener als Männer durchlaufen. Umso wichtiger sind die jährlichen Veranstaltungen zum Girls' Day und Boys' Day, die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Land durchführen, da Mädchen und Jungen an diesem Tag Einblicke in Tätigkeiten gegeben wird, die sie für die eigene Berufswahl meist nicht in Betracht ziehen.

### **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und somit Equal Pay**

Nach wie vor verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt unbereinigigt 18 Prozent weniger als Männer. Die bereinigte Entgeltlücke liegt aktuell bei 5,1 Prozent.

In Sachen Entgeltungleichheit scheint alles mit allem zusammenzuhängen, aber trotz dieser Ursachenvielfalt hat sich der Gender Pay Gap in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Im Jahr 2006 war er mit 23 Prozent noch 5 Prozentpunkte größer als 2021.

Im Wesentlichen sind es vier Punkte, die sich in vielen Studien als besonders prägend herausstellen und die die aktuellen Themen der Gleichstellungarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Land bestimmen, um die Ursachenkomplexe der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern langfristig auszuhebeln.

1. Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter: Obwohl Frauen heute – statistisch gesehen – besser ausgebildet sind als Männer, ergreifen Frauen noch immer verstärkt frauendominierte Berufe in den Bereichen Erziehung und Pflege und fehlen weiterhin in den MINT-Berufen. Daneben steigen Frauen nicht so häufig auf der Karriereleiter wie Männer.
2. Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt durch z.B. Elternzeit oder Pflege von Angehörigen häufiger und länger als Männer. Diese „Fehlzeiten“ und darauffolgende Einstiegshemmnisse haben lang nachwirkende Einbußen bei Lohn- und Einkommensentwicklung zur Folge, was sich bis in die Rentenphase niederschlägt.
3. Frauentypische Berufe sind weiterhin unterbewertet. Die Aufwertung dieser Berufe heißt nicht nur, die Wahrnehmung des gesellschaftlichen Werts von frauendominierten Berufen zu erhöhen, sondern auch die Bezahlung dieser Berufe zu stärken.
4. Rollenstereotype und hieran geknüpfte Erwartungen beeinflussen Menschen in ihrem Handeln. Rollenbilder werden häufig schon früh – bewusst und unbewusst – vermittelt und haben einen starken Einfluss in Schule, Berufswahl, Ausbildung sowie im Familien- und Berufsleben.

Ziel der landesweiten Gleichstellungsarbeit ist es daher, die Debatte über die Gründe der Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland in die Öffentlichkeit zu tragen – beispielsweise durch Veranstaltungen am jährlichen Equal Pay Day – um ein Bewusstsein für die Problematik zu schaffen, zu sensibilisieren und Entscheider\*innen zu mobilisieren, damit sich die Lohnschere schließt.

## Covid-Pandemie als Chance?

Noch nie war die Doppelbelastung für Frauen so deutlich wie während der Corona-Krise. War es für weibliche Fachkräfte schon immer eine Herausforderung Karriere und Familie in Einklang zu bringen, brachte Covid-19 ein ganz neues Maß an Doppelbelastung: Schulen und Kindertagesstätten waren auf einmal geschlossen, die Kinder den ganzen Tag daheim, während die Eltern auf Heimarbeit umstellten. Auf einmal mussten Mütter sämtliche Rollen gleichzeitig übernehmen – Berufstätige, Hausfrau, Erzieherin, Lehrerin. Besonders Alleinerziehende und junge Eltern sahen sich nicht länger in der Lage, Berufliches von Privatem zu trennen. Natürlich gab es in dieser Krisenphase mehrheitlich auch eine größere Arbeitsteilung im Haushalt, wobei die Mehrbelastung laut Professorin Jutta Allmendinger, Präsidentin des Berliner Wissenschaftszentrums für Sozialforschung, vor allem von Frauen getragen wurde. Fakt ist auch, dass sich Männer im häuslichen Kontext ebenfalls mehr engagiert haben. Da wirft sich die Frage auf, ob durch die Pandemie eine Wertschätzung der unbezahlten Arbeit gestiegen ist und Männer in den Betrieben als „role model“ dienen und somit auch wieder Rollenstereotype abgebaut werden können? Wichtig für die berufliche Situation von Frauen ist auf jeden Fall die Aufwertung der sozialen Berufe, ein längst überfälliger Digitalisierungsschub in Unternehmen, was mehr Flexibilisierungspotentiale durch das Zurückdrängen der Anwesenheitskultur und somit zu mehr Karriereperspektiven von Frauen führen könnte. Ein Rückschritt in der Pandemie, der zugleich nun auch als Chance zum Umdenken genutzt werden sollte und auch muss. Laut McKinsey & Company bietet die neue Normalität mehr Flexibilität für Mütter dank der Arbeit im Homeoffice, fördert die weibliche Hinwendung zu besser bezahlten Berufen, die sich ort-

sunabhängig ausführen lassen, und kann zu erheblichem langfristigen Wirtschaftswachstum führen, wenn Unternehmen diese Chance frühzeitig erkennen und entsprechend handeln. Neben der Chancengerechtigkeit ist vor allem auch der Fachkräftemangel ein wichtiges Argument für eine bessere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Die Gesellschaft altert, der demografische Wandel ist in vollem Gange, und es wird schwieriger, geeignete Fachkräfte zu finden. Eine bessere Integration der Frauen in der Arbeitswelt ist eines der zentralen Elemente, um diesem Problem entgegenzuwirken.

## Wirtschaftspolitik ist immer auch Politik für Frauen

Chancengleichheit ist ein Wirtschaftsthema und ein handfester Wirtschaftsfaktor. Frauen im Wirtschaftsleben zu unterstützen und ihre Leistungen öffentlich sichtbarer zu machen, ist daher ein wirtschaftspolitisches Ziel und auch ein wichtiges Anliegen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten machen sich stark für mehr Frauen in der Wirtschaft. Auch wenn Frauen immer mehr in den Fokus der Unternehmen rücken, werden ihre Potenziale noch längst nicht voll ausgeschöpft. Das Ziel der Wirtschaft sowie der Politik muss sein, die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Frauen ihre Kompetenzen und Möglichkeiten qualitativ und quantitativ besser in die Unternehmen einbringen können. Dieser politische Handlungsbedarf besteht so lange, bis wirkliche Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt auch in Baden-Württemberg gelebte Realität geworden ist. Sprich wenn auch Frauen im Garten Eden angekommen sind, was die wirtschaftliche Teilhabe betrifft. Wichtige Partnerinnen und Partner der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind dabei die Wirtschaftsförderungen der Landkreise, die Vernetzung

mit Unternehmerfrauen, den Serviceclubs, der Agentur für Arbeit, den Kammern und Verbänden, mit allen Arbeitsmarkt relevanten Akteurinnen und Akteure und last but not least mit der Kontaktstelle Frau und Beruf.

Das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf und somit die Kontaktstellen Frau und Beruf vor Ort unterstützen Frauen und Unternehmen in mannigfaltiger Weise: Unternehmen bei der Gewinnung und Förderung von exzellenten Fachkräften oder etwa bei der Etablierung von frauenfördernden Personalentwicklungsmaßnahmen. Frauen in Umbruchsituationen, beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben, beim Wiedereinstieg in den Beruf oder informieren etwa qualifizierte Fachkräfte in Einzelgesprächen über individuelle Perspektiven, gesetzliche Grundlagen und Bildungsmaßnahmen. Ziel ist die Integration von qualifizierten Frauen ins Erwerbsleben und somit die Fachkräftesicherung im Land.

Die Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf mit Sitz in Ravensburg und der Frauen- und Familienbeauftragten des Bodenseekreis hat eine langjährige und enge Tradition. So sind es in diesem Jahr bereits die 16. FrauenWirtschaftsTage, die aus dieser fruchtbaren Zusammenarbeit durchgeführt werden. Mit weiteren Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern wie etwa der vhs Friedrichshafen, familyNet, der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Ravensburg und des Landkreises, der Agentur für Arbeit und der IHK Bodensee-Oberschwaben entsteht ein jährliches rund einwöchiges Programm, das Frauen der Region in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung inspirieren, ermutigen und voranbringen soll. Dieses äußerst erfolgreiche Programm anlässlich der FrauenWirtschaftsTage wird jährlich nach den aktuellen Bedürfnissen der Frauen, als auch an den Erfordernissen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt abgestimmt.

Frauen sind ohne Zweifel für die Wirt-

schaft von entscheidender Bedeutung – als Unternehmerinnen, als Gründerinnen, in Führungspositionen und als Fachkräfte. Eine hohe Diversität von Geschäftsmodellen und Unternehmenskulturen können in Zukunft entscheidende

Wettbewerbsvorteile für die Volkswirtschaft bringen.

Umso wichtiger ist deshalb auch weiterhin eine gendergerechte und familienbewusste Personalpolitik und das Engagement der in den Landkreisen tätigen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Veronika Wäscher-Göggerle ist Frauen- und Familienbeauftragte im Landratsamt Bodenseekreis.

## Gleichstellung für Frauen und Männer – Fokus Männergesundheit

Von Lilli Epp, Schwarzwald-Baar-Kreis

### Männer und Gesundheit – Einführung

Wer sich mit dem Thema Männergesundheit auseinandersetzt könnte schnell den Eindruck bekommen, Männer wären an ihrer Gesundheit gar nicht interessiert. Sie sterben knapp fünf Jahre früher als Frauen, vernachlässigen ihre Gesundheit und belasten ihren Körper oftmals durch zusätzlichen Nikotin- und Alkoholmissbrauch.

Vergleichen wir dann auch noch Männer und Frauen, wie z.B. bei der Inanspruchnahme von Vorsorgeuntersuchungen und beim Verhalten im Straßenverkehr dann sieht das Ergebnis noch niederschmetternder aus.

Ich möchte das Thema Männergesundheit mit Blick auf den Gender-Ansatz beleuchten, in dem die Auswirkungen der Geschlechterrollen auf gesundheitliche Fragestellungen und Probleme bei Männern und Frauen reflektiert werden.

### Männer und Gesundheit – Ausgangslage

Die gesundheitliche Lage der Männer ist in Deutschland – wie auch in anderen Industriestaaten – bedrückend. Frauen leiden, Männer sterben.

Die gesundheitliche Chancengleichheit für Männer und Frauen ist in Deutschland keine Realität. Die gesundheitlichen

Risiken und das Erkrankungsgeschehen von Männern und Frauen sind unterschiedlich. Die Lebenserwartung von Männern liegt mit 78,6 Jahren heute noch zirka fünf Jahre unter der von Frauen mit 83,4 Jahren (Stand: DESTATIS 2022). Männer sterben drei- bis viermal häufiger als Frauen den frühen Herztod oder an Lungenkrebs. Sie bringen sich dreimal häufiger um und gehen seltener zur Krebsvorsorge. Was sich bei Frauen durch Früherkennungsprogramme erfolgreich etabliert hat, fehlt bei Männern oftmals die Selbstverständlichkeit und auch Regelmäßigkeit der Vorsorgeuntersuchungen.

Ursachen der frühzeitigen Sterbefälle, wie häufigere Unfälle und Gewaltfolgen, spielen hier zusätzlich mit ein. Die Arbeiten in Berg-, Straßenbau und auch Gießereien werden in den meisten Fällen von Männern ausgeübt und haben u.a. fatale Folgen für die Gesundheit.

Gleichstellungsarbeit hat in diesem Themenbereich viel zu tun, zur Verbesserung und Aufklärung der Gesundheitspolitik von Männern.

Der Grundstein für das typische „Mannsein“, wird schon sehr früh gelegt. In einigen Familien sind noch heute Faktoren wie die frühzeitige Reduzierung von Körperkontakten Richtung Zärtlichkeit verwurzelt. Das Gefühl von Schwäche, Nachgiebigkeit und Schmerz müssen früh kontrolliert und unterdrückt

werden. Die alltäglichen Aussagen zu Söhnen wie beispielsweise: „Ein Indianer kennt keinen Schmerz“ sind tief verankert. Die Angst ein „verweichlichtes“ Kind großzuziehen ist ein fataler Irrglaube.

Jungen müssen sich frühzeitig kontinuierlich beweisen und Eigenschaften, die als weiblich definiert werden, sind frühzeitig abzulegen.

Die Frucht dieser Grundsteine wird im Erwachsenenalter oftmals sichtbar. Die Fixierung auf äußere Werte wie Erfolg, Geld und Status. Die eigene Identität wird über Arbeit und deren Gratifikation bestimmt. Auch die Frage über die eigene Identität und innere Orientierungslosigkeit wird ignoriert und beiseitegeschoben.

Diese Leere wird dann häufig mit diversen Süchten kompensiert: Machtsucht, Arbeitssucht, Sportsucht, Sucht nach Gewalttätigkeit, Sexsucht, Drogenabhängigkeit und Alkoholismus.

Auch wenn im Hinblick auf die Geschlechterrollen viel in Bewegung gekommen ist, wird sich oftmals noch heute an das erstarrte Männer-Frauen Bild orientiert. Um ein gesundheitsrelevantes Verhalten zu stärken, sollte man Jugendlichen und auch Männern ermöglichen, ein flexibles Identitätskonzept zu entwickeln.

## Gendermedizin

Lange Zeit behandelte die Medizin Frauen und Männer gleich. Heute weiß man, dass sie bei ein und derselben Krankheit unterschiedliche Symptome entwickeln können und viele Medikamente anders wirken. Oftmals wird Geschlechtersensible Medizin mit Frauenmedizin gleichgesetzt, die sich allein auf die Belange von Frauen konzentriert und Männer nicht berücksichtigt. Das ist falsch, es zeigt aber, wie viele Zweifel dieser medizinischen Disziplin zum Teil immer noch entgegengebracht wird. Das kann aber auch daran liegen, dass das englische Wort „Gender“ (Geschlecht) das Anliegen dieser Forschungsrichtung noch ungenau wiedergibt. Denn es geht nicht nur um das psychosoziale Geschlecht, sondern auch um das biologische Geschlecht, sowie die harten Fakten der biologischen Unterschiede, die genetisch, hormonell und stoffwechselbedingt festgelegte Anatomie des menschlichen Körpers. Frauen sind mit zwei X-Chromosomen ausgestattet, Männer mit einem X- und einem Y-Chromosom. Das hat Folgen für die hormonelle Ausstattung, die zum einen verantwortlich für die Ausprägung der primären und sekundären Geschlechtsmerkmale ist, zum anderen für eine Reihe an Stoffwechselprozessen, die etwa bei der Behandlung einer der großen Volkskrankheiten, Diabetes Typ 2, eine erhebliche Rolle spielt. Frauen sind meist nicht nur etwas kleiner und leichter als Männer. Auch die Organe unterscheiden sich zum Teil bis in die Zellstruktur und Enzymzusammensetzung. Ein Beispiel: Der weiblichen Leber fällt es schwerer, manches Medikament zu verstoffwechseln und auszuscheiden, das kann leicht zu einer Überdosierung führen. Männliche Zellen dagegen verfügen über ungünstigere Andockstationen für Schmerzmittel, daher brauchen Männer häufiger mehr. Weil bis vor Kurzem der männliche Körper als Standard galt und es in einigen medizi-

nischen Lehrbüchern noch immer so ist, wurde in den letzten Jahrzehnten auf dem jungen Forschungsgebiet der Gendermedizin der weibliche Organismus sozusagen neu entdeckt. Viele bereits gut erforschte Indikationen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder eben Diabetes Typ 2 sowie gängige Arzneimittel wie etwa Betablocker werden im Blick auf Geschlechterunterschiede erneut untersucht. Daher wirkte die Gendermedizin zunächst eher in Richtung des weiblichen Organismus. Selbstverständlich profitiert auch die männliche Gesundheit von der Aufmerksamkeit für geschlechterspezifische Besonderheiten. So führen beispielsweise unterschiedliche Symptome und gesellschaftliche Normen bei bestimmten Indikationen zu einer Unterdiagnostizierung. Beispielsweise bilden beim Herzinfarkt „männliche“ Symptome den Vergleichsmaßstab. Im Bereich der psychischen oder depressiven Erkrankungen verstellt der „weibliche“ Wertmesser den Blick auf eine männliche Depression. Dabei ist die Selbstmordrate bei Männern deutlich höher als bei Frauen. Durch diese verschiedenen Besonderheiten in der Gesundheit und im Gesundheitsverhalten von Frauen und Männern sind auch geschlechterspezifische Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung gefragt. Wirksame Interventionen der Gesundheitsförderung basieren auf einer Analyse der Ausgangslage, der Zielgruppe, der Lebenswelten, möglicher Kooperationspartner sowie der angestrebten Verhaltensänderung. Ein gesundes Leben hängt nicht nur vom individuellen Lebensstil und Verhaltensweisen eines Menschen ab, sondern auch von den gegebenen Rahmenbedingungen, denen er oder sie alltäglich ausgesetzt sind. Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten haben zum Ziel, diese Bedingungen gesundheitsförderlicher zu gestalten und Menschen zu befähigen, ein gesundes Leben in ihrem persönlichen Umfeld zu führen.

Die Fähigkeiten, Gesundheitsinformationen zu nutzen, zu finden, zu verstehen, zu bewerten und für gesundheitsbezogene Entscheidungen anzuwenden, werden als Gesundheitskompetenz (Health Literacy) bezeichnet. Je ausgeprägter die Gesundheitskompetenzen sind, desto besser ist man in der Lage, sich im Alltag über das Gesundheitswesen, die Prävention von Krankheiten und die Gesundheitsförderung zu informieren, eine Meinung zu bilden und Entscheidungen zu treffen. Das Angebot sollte daher immer genderspezifisch, altersgerecht, niedrigschwellig und leicht zu verstehen sein.

### Umsetzung im Arbeitsalltag – Landratsamt Schwarzwald-Baar Kreis

Wie lässt sich nun diese Erkenntnis, dass Frauen und Männer gesundheitlich unterschiedlich zu betrachten sind, im Arbeitsalltag anwenden? Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis hat zum Thema Gesundheit einen sogenannten Gesundheitszirkel eingerichtet. Der Gesundheitszirkel ist eine Plattform, um Grundsteine für ein Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu entwickeln. Dabei nehmen Personalratsvorsitzende, Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Kooperationspartner Krankenversicherung, Dezernenten sowie die Gleichstellungsbeauftragte teil.

Anfang des Jahres konnten alle Beschäftigten des Landratsamtes an einer Gesundheitsbefragung teilnehmen. Die Rücklaufquote der Befragung lag bei über 50 Prozent. Durch die verschiedene Berufsgruppenverteilung innerhalb des Landratsamtes, die von der Bürotätigkeit bis hin zu technischen Berufen reicht, ist ein individuell abgestimmtes Angebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements wichtig.

Geplant ist ein niederschwelliges Angebot für Männer in Form eines „Walk

&Talk für Männer“. Dabei werden ausgewählte Referenten den Schwerpunkt Männergesundheit bei einem Austausch und mit Bewegung in lockerer Atmosphäre in den Mittelpunkt stellen. Vorstellbar sind beispielsweise dafür das Waldbaden und Achtsamkeitsübungen. Am 3. November steht anlässlich des Weltmännertages die Männergesundheit im Fokus. Vorträge, Informationsmaterial sowie Stresstestmessungen werden angeboten. Der Cardio-Stress-In-

dex (CSI) dient dazu, die momentane Stressbelastung des Herzens durch die sogenannte Herzratenvariabilität zu ermitteln. Die errechneten Daten werden in ein dreidimensionales farbiges Herzporträt umgewandelt und angezeigt. Zusätzlich informiert das Gerät über die aktuelle Herzfrequenz und eventuelle Herzrhythmusstörungen. Die Teilnehmer werden anschließend beraten und erhalten individuelle Empfehlungen, um die Stressbelastung zu mindern.

Männer bei der Entwicklung ihrer Gesundheitskompetenz zu unterstützen, ist ein wichtiger Bestandteil, um die Männergesundheit zu fördern und ein spannender Bereich, der uns Gleichstellungsbeauftragten mit Abwechslung bereichert.

---

Lilli Epp ist Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis.

## Alle profitieren vom Netzwerk für Chancengleichheit im Ostalbkreis

Von Carmen Venus, Ostalbkreis

Das Netzwerk der Beauftragten für Chancengleichheit trifft sich auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten des Ostalbkreises, Carmen Venus, regelmäßig im Kreishaus. Die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches, strategische und arbeitsrechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sowie Planungen zu gemeinsamen Projekten stehen jeweils auf der Agenda.

„Jedes Treffen im Netzwerk für Chancengleichheit war ein Zugewinn für meine alltägliche Arbeit. Es hat mich gestärkt, meinen Blickwinkel erweitert und in-

spiriert“, so Carmen Venus, Beauftragte für Chancengleichheit im Landratsamt Ostalbkreis.

Die Beauftragten für Chancengleichheit der Landkreise sollen die Arbeit der mit den Gleichstellungsfragen befassten Personen nach § 26 Absatz 1 Satz 5 ChancenG BW koordinieren. Der öffentliche Auftrag in den jeweiligen Organisationen geht über Leistungen für Bürgerinnen und Bürger, Bildung und Betreuung, Sicherheit und Ordnung, Gesundheit u.v.m. hinaus. Die Schwer-

punktsetzung der jeweiligen Beauftragten für Chancengleichheit gestaltet sich sehr einrichtungsspezifisch. Im Netzwerk werden die gemeinsamen Thematiken erörtert und Lösungsmöglichkeiten abgewogen und in die gleichstellungspolitische Arbeit der eigenen Verwaltung und Behörden hineingetragen und widerspiegelt.

Darüber hinaus erarbeitet das Netzwerk der Beauftragten für Chancengleichheit im Ostalbkreis gemeinsame Themen und Informationen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird nicht nur mit den Maßnahmen der Chancengleichheitspläne innerhalb der Verwaltungen umgesetzt, sondern auch mit vielen Aktivitäten außerhalb der Verwaltung verwirklicht. Hier soll die Bevölkerung gezielt angesprochen und mit einbezogen werden. Beispielsweise wurde hierzu aktuell eine Informationsschrift über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeitet und im Ostalbkreis verbreitet. Zu 450 Euro-Jobs und den Folgen für die Rente klären die Beauftragten auf und sind Partnerinnen des Wirtschaftsministeriums an den Frauenwirtschaftstagen. Die Bürgerinnen und Bürger profitieren vom digitalen Fami-



Landrat Dr. Joachim Bläse (links) begrüßt am 10. Mai 2022 zusammen mit Carmen Venus (rechts) die Netzwerkpartnerinnen im Landratsamt Ostalbkreis.

Quelle: Landratsamt Ostalbkreis

lienwegweiser „Erziehen im Ostalbkreis“, der gemeinsam erstellt wurde und laufend aktualisiert wird. Familien im Ostalbkreis, auch die Beschäftigten in der Behörde, sollen in der Familienphase gestärkt werden und mutig alle Aufgaben der Erziehung meistern.

Gleichstellungsarbeit im ländlichen Raum hat einen Standortvorteil. Denn die Gewerbebetriebe und die ansässige Industrie brauchen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Angebote und pädagogische Vielfalt für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Beim nächsten Treffen im Oktober sollen gemeinsame und örtliche Aktionen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Mädchen und Frauen, 25. November 2022, kreisweit geplant und koordiniert werden. Als Netzwerk bieten wir Aufklärung und zeigen Wege zur Hilfe bei Gewalt in Partnerschaften und Familien auf.

So wird dieses starke Netzwerk der Beauftragten für Chancengleichheit im Ostalbkreis mit seiner Arbeit auch in der breiten Öffentlichkeit aktiv.

„Durch meine langjährige Tätigkeit als Beauftragte für Chancengleichheit weiß ich, wie wichtig und wertvoll ein gutes Netzwerk ist. Da wir uns mit ähnlich gelagerten Themenkomplexen aufgrund des gemeinsamen gesetzlichen Auftrages (ChancenG) beschäftigen, kann der fachliche Austausch gute Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, neue Ideen hervorbringen und gemeinsame Projekte entstehen lassen, welche die Chancengleichheit weiter voranbringen“, so Gudrun Maier, Beauftragte für Chancengleichheit beim Polizeipräsidium Aalen.

Seit März 2019 treffen sich die Vertreterinnen aller Städte und Gemeinden, der Landkreisverwaltung, der Behörden des Landes, der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, Hochschulen, Gerichte und des Südwestrundfunks.

Die Institutionen befinden sich alle im öffentlichen Recht und haben daher die



Netzwerkgründung Beauftragte für Chancengleichheit des Ostalbkreises – Treffen am 26. März 2019

Quelle Landratsamt Ostalbkreis

Aufgabe, eine Beauftragte für Chancengleichheit zu benennen. Im Februar 2016 trat das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) für Baden-Württemberg in Kraft, in dem auch Regelungen aufgeführt sind, die für alle Kommunen Geltung haben. Es sollen Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine Person oder Organisationseinheit benennen, die die Aufgabe der Frauenförderung und der Chancengleichheit wahrnimmt.

So sollen Chancengleichheitspläne als ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbe-

reich des ChancenG fördern und den Verfassungsauftrag nach Art. 3 Abs. 2 GG verwirklichen. Im Kern geht es um personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen in den Behörden und Verwaltungen.

Zur Netzwerkgründung, wie im ChancenG vorgesehen, lud Carmen Venus als Gleichstellungsbeauftragte des Ostalbkreises ins Landratsamt ein.

Am Tag der Netzwerkgründung haben die Beauftragten die Art und Weise ihrer Zusammenarbeit innerhalb des Kreises diskutiert. Es wurden gemeinsame Leitlinien für die zukünftige Zusammenarbeit im Netzwerk für Chancengleichheit im Ostalbkreis festgeschrieben. Unter dem Gradmesser eines Qualitätsan-



Diskussion im Netzwerk der Beauftragten für Chancengleichheit

Quelle: Landratsamt Ostalbkreis

spruchs legte das Netzwerk die inhaltlichen Ziele aus dem Chancengleichheitsgesetz fest und erörterte hierzu die Wege in die jeweiligen Dienststellen und Einrichtungen.

Zudem definierten die Beauftragten für Chancengleichheit ihren Mehrwert, den sie aus dem Netzwerk mitnehmen wollen. Auch wurden Kriterien für den Erfolg der Zusammenarbeit festgelegt. Hier sahen die Beauftragten für Chancengleichheit ihre Arbeit dann als erfolgreich an, wenn mit vertrauensvoller guter Zusammenarbeit Verständnis geschaffen wird. Das Verständnis für die Wichtigkeit der Querschnittsaufgabe der Gleichstellung muss gesellschaftlich endlich anerkannt und ins alltägliche Handeln fließen. Leider stellen die Beauftragten für Chancengleichheit fest, dass eine landläufige Meinung vorherrscht, dass Chancengleichheit eine zusätzliche Aufgabe wäre und nicht eine Perspektive, die in Entscheidungen miteinfließen muss. Die Gleichstellung wird gerne in ihrer Priorität und Präsenz in Frage ge-



Zusammenarbeit im Netzwerk

Quelle: Landratsamt Ostalbkreis

stellt. Zudem könne man sich doch zu einem anderen Zeitpunkt mit Gleichberechtigung beschäftigen, wenn die großen Probleme und Krisen gelöst seien. Solch einer Haltung begegnen die Beauftragten für Chancengleichheit immer wieder auch in ihren Behörden und Verwaltungen. Die Beauftragten für Chancengleichheit sind in ihren Dienststellen Einzelkämpferinnen. Im Netzwerk nut-

zen die Beauftragten für Chancengleichheit den offenen und ehrlichen Austausch als gegenseitige Unterstützung in der Verwirklichung der gleichstellungspolitischen Themen.

Carmen Venus ist Beauftragte für Chancengleichheit im Landratsamt Ostalbkreis.

## Gleichstellung und gelingende Vernetzung im Neckar-Odenwald-Kreis

Von Angelika Bronner-Blatz, Neckar-Odenwald-Kreis



Quelle: Horst Schnörer, Wood Wide Web

Bäume sind echte Netzwerker: Sie stehen zwar jeder für sich, aber durch ihr Wurzelwerk sind sie im Boden miteinander verbunden. „Unter der Erde verwächst das Wurzelgewebe so miteinander, dass für die vernetzten Bäume ein gemeinsames Versorgungssystem entsteht“, so Prof. Uta Berger von der Technischen Universität Dresden. „Vernetzte Bäume wachsen besser und gesunde Bäume helfen kranken“, zu diesem Schluss kommen auch kanadische Forscherinnen und Forscher, die unter anderem Netzwerke von Schwarzfichten und Pappeln dokumentieren konnten. Ähnlich dem Prinzip der vernetzten Bäume habe ich in den letz-

ten zehn Jahren als Chancengleichheitsbeauftragte von der Vernetzung mit kompetenten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern profitiert und konnte selbst eine fruchtbare Vernetzung von Expertinnen und Experten und engagierten Bürgerinnen und Bürgern etablieren. So entstand ein Netzwerk von starken und bestärkenden Frauen und Männern, die an die Gleichheit und Gleichwertigkeit von Menschen glauben und den Anspruch haben, diese tief in den Neckar-Odenwald-Kreis und unsere Gesellschaft zu verwurzeln.

Bereits 1988 haben sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Landkreise in Baden-Württemberg zu dem Netzwerk „Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg“ zusammengeschlossen und sich mit verschiedenen Organisationen, Parteien, Verbänden und Institutionen vernetzt, die ebenfalls die Verwirklichung des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ auf Bundes- und Landesebene voranbringen möchten.

Inwiefern ich während meiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte des Neckar-Odenwald-Kreises die Stärke von Netzwerken genutzt habe, möchte ich im Folgenden gerne ausführen.

Einen Schwerpunkt meiner Arbeit sehe ich in der Förderung der eigenständigen und qualifizierten Existenzsicherung von Frauen, auch mit Blick auf eine „klischeefreie Berufswahl“. Beispielhaft möchte ich an dieser Stelle gerne ein Netzwerk unseres Landkreises vorstellen. Im Zusammenhang mit der „klischeefreien Berufswahl“ habe ich mein Augenmerk gezielt auf die sogenannten MINT-Berufe (MINT= Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) gerichtet. Im Jahr 2017 habe ich begonnen, mich zu diesem Thema im Kreis zu vernetzen. Kooperationspartnerin war zunächst eine als „MINT-freundlich“ ausgezeichnete Schule unseres Kreises, einzelne Frauen (teilweise aus unserem

Kreis), die ein MINT-Studium erfolgreich abgeschlossen und eine Führungsposition innehatten. Zusammen entwickelten wir ein Format als Vortragsabend für Schülerinnen und Eltern. Im Jahr 2019 trat die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Mosbach an mich heran zu einem neuen Format in Kooperation mit dem Landesschulzentrum für Umwelterziehung am Eckenberg-Gymnasium in Adelsheim. Das Setting Schule blieb erhalten. Zielgruppe sind Schülerinnen aller Schularten ab Klasse 8 aus ganz Baden-Württemberg, die für eine Woche im Landesschulzentrum für Umwelterziehung zusammenkommen, um sich in Theorie und Praxis mit MINT-Themen zu beschäftigen. Auch Betriebsbesichtigungen sind in dem Konzept vorgesehen, wodurch sich der Kreis der Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner langsam um diese Firmen erweiterte. Mittlerweile wird die „MINT-Woche für Mädchen“ finanziell von der WEISS Technology Stiftung mit Sitz in Buchen unterstützt.

Ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit ist das Thema „Sicherheit und Gewaltfreiheit“. Unter dem Motto „Gewalt gegen Frauen und Kinder im Neckar-Odenwald-Kreis (k) ein Thema?! – Hinschauen ist die Lösung“ hat sich mit Hilfe des Netzwerkes „Rote Karte gegen häusliche Gewalt“ ein sehr gutes Hilfesystem entwickelt. Seit dem Jahr 2021 wurden auch Informations- und Beratungs-

angebote für betroffene Männer in das Hilfesystem integriert und das Motto entsprechend in „Gewalt im Neckar-Odenwald-Kreis (k) ein Thema?! – Hinschauen ist die Lösung“ angepasst. Für einzelne Projekte zu Öffentlichkeitsarbeit und Prävention finden sich auch Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner außerhalb des Netzwerkes. Das aktuell jüngste Präventionsfilmprojekt ist ein Beispiel dafür. „Das Schweigen brechen“ ist ein Film, der sich dem sensiblen Thema Häusliche Gewalt annimmt. Er berichtet mit leisen, aber umso eindrucksvolleren Tönen von den Schattenseiten des menschlichen Zusammenlebens. Dabei dokumentiert er die Arbeit in unserem Frauenhaus, das seit 1994 von unserem Neckar-Odenwald-Kreis zusammen mit dem Main-Tauber-Kreis betrieben wird. Gewinnen konnten wir für dieses Projekt das Filmemacher Ehepaar Umbreit von „UMBREITFILM – Filme als Anliegen“. An der Umsetzung dieses Projektes waren das Netzwerk „Rote Karte gegen häusliche Gewalt“ und das „Frauen- und Kinderschutzhaus Neckar-Odenwald-Kreis“ beteiligt. Von dem Projekt überzeugen konnten wir den „Förderverein Sicherer Neckar-Odenwald-Kreis e.V.“, den „Rotary Club Neckar-Odenwald-Kreis“ und den „Förderverein Frauen- und Kinderschutzhaus Neckar-Odenwald-Kreis e.V.“. Sie brachten die nicht unerhebliche Summe zur Finanzierung des Films auf. Die Koordination



Logo Hilfesystem bei häuslicher Gewalt des Neckar-Odenwald-Kreises, Juni 2021

Quelle: Landratsamt Neckar-Odenwald-Kreis



Präventionsfilm des Neckar-Odenwald-Kreises

Quelle: Umbreit-Filmproduktion

des Projektes inklusive der Öffentlichkeitsarbeit oblag mir in meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragten. Der Kurzfilm ist dazu gedacht, in Beratungsstellen, Schulungseinrichtungen, Schulen, in der Polizeiarbeit und überall da gezeigt und eingesetzt zu werden, wo sich Menschen mit dem Thema häusliche Gewalt auseinandersetzen wollen. Zur Erstellung eines pädagogischen Begleitheftes zum Film gelang die Vernetzung mit einer Präventionsbeauftragten des Regierungspräsidiums Karlsruhe – Regionalteam Mosbach (damalige Positionsbezeichnung).

Ein weiteres wichtiges Thema, das ich in meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragte im Blick habe, ist politische Partizipation. Dazu habe ich im Laufe der Jahre unterschiedliche Formate eingesetzt und dabei immer Möglichkeiten der Vernetzung mitgedacht. Zu dem Format „Vorträge und Veranstaltungen“ waren und sind immer die amtierenden Kreisrätinnen und Kreisräte eingeladen.

An den Veranstaltungen zum „Internationalen Frauentag“ und zum „Frauentag“ im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Neckar-Odenwald-Tage“ hält der Landrat unseres Kreises, Dr. Achim Brötel, ein Grußwort. Somit ist die Möglichkeit des Austausches und der Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den kommunalen Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern gegeben.

Zu vielen der genannten Veranstaltungen habe ich das Format „Informationsbörse“ entwickelt. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer besteht vor und nach den Veranstaltungen und in den Pausen die Möglichkeit, sich mit den Fachkräften verschiedenster Organisationen auszutauschen und zu vernetzen. Als kleine Auswahl der an solchen Veranstaltungen angebotenen Themen möchte ich nennen: Beruflicher Wiedereinstieg, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Angebote zu den LEADER-Förderkulissen des Kreises, Unterstützungsangebote für pflegebedürftige

Senioren und deren Angehörige sowie viele weitere.

Um auf Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen im Neckar-Odenwald-Kreis, die in meinem Jahresprogramm zusammengefasst waren, noch einmal zeitnah und mit weiteren Informationen versehen hinweisen zu können, habe ich im Jahr 2015 begonnen, diese Informationen vielen interessierten Bürgerinnen und Bürgern unseres Flächenlandkreises in einem digitalen Format, einem Newsletter, zugänglich zu machen. Seitdem erscheint der Newsletter „Chancengleichheit und Frauenförderung des Neckar-Odenwald-Kreises“ mehrfach jährlich. Die ersten Adressatinnen und Adressaten zur Einführung des digitalen Formates waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den beworbenen eigenen Veranstaltungen. Schnell gingen Bitten zur Aufnahme in den Verteiler ein. Der Newsletter wurde mit weiteren Netzwerken geteilt und erreicht mittlerweile gut 1.300 Personen. Hinzu kamen Anfragen von verschiedenen Institutionen und Frauengruppen mit der Bitte, auch deren Formate und Veranstaltungen in die jeweils aktuellen Newsletter mit aufzunehmen. Es erreichten mich auch Bitten zu neuen Aufgaben und/oder Projekten, die im Kreis entstehen sollten, zu informieren und auch dafür zu werben. Als Beispiele seien hier auszugsweise genannt: Möglichkeiten zu neuen Ausbildungsberufen, die Gründung eines MedizinerNetzwerkes, die Bewegung „Maria 2.0“ in unserem Kreis oder auch Informationen zum „Fair Trade Landkreis Neckar-Odenwald“.

Nicht selten sind positive Rückmeldungen wie beispielsweise diese:

„... danke für den Newsletter und den nochmaligen Hinweis auf die neue Möglichkeit der Altenpflegehelfer-Ausbildung mit besonderer Deutschförderung. Wir haben inzwischen zwölf Anmeldungen und ein Deutschkurs vor dem Schuljahresbeginn ist gestartet. Wir brauchen jetzt jedoch für die meisten

Asylbewerber noch Heime, die die Ausbildungswilligen einstellen. Es sieht gut aus, dank Ihrer Unterstützung. Dies möchte ich Ihnen gerne rückmelden.“

Auch Anfragen mit der Bitte um Vernetzung mit Akteurinnen und Akteuren, die im Newsletter benannt wurden, werden immer wieder an mich herangetragen. So ergaben und ergeben sich neue Kooperationen für meine eigene Gleichstellungsarbeit im Kreis und es konnten und können neue Formate entwickelt werden.

Den Inhalt des Newsletters habe ich erweitern können, neben kreispolitischen werden auch landespolitische und bundespolitische Gleichstellungs-Themen aufgenommen. Beispielhaft sind hier die Inhalte des Newsletters Nr. 7 aus dem Jahr 2021 aufgezeigt, die sich aufgrund der damaligen aktuellen Situation intensiv mit Wahlen beschäftigt haben.

Ein noch relativ junges Format in dem Newsletter „EINE VON UNS!“ macht Frauen in Führungspositionen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik unseres Kreises sichtbar, für uns im Neckar-Odenwald-Kreis aber auch, dank der Reichweite des Newsletters, weit über unseren Kreis hinaus.

Die vergangenen Zeiten des Lockdowns haben uns allen viel abverlangt, aber es war auch eine Zeit der Chance, um digitale Formate zu Gleichstellungsthemen einzuführen. Die erste digitale Veranstaltung im Neckar-Odenwald-Kreis, die unter dem Titel „Alles unter einem Hut“ das Thema Resilienz aufgriff, erfreute sich großen Interesses. Gleichzeitig konnte ich in diesem Kontext weitere Informationen zur Reichweite des Netzwerkes sammeln. Es schalteten sich Frauen sowohl aus der Metropolregion Rhein-Neckar, zu der auch der Neckar-Odenwald-Kreis gehört, als auch aus anderen Regionen von Baden-Württemberg zu. Der Newsletter umfasst seither Informationen zu digitalen Veranstaltungen in Baden-Württemberg und auch aus dem Bundesgebiet. Mittlerweile kommen auch Anfragen auf Auf-



## Chancengleichheit und Frauenförderung

Newsletter 07/2021

---



Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Bürgerinnen und Bürger des Neckar-Odenwald-Kreises.

für viele von Ihnen ist die Urlaubszeit zu Ende und Sie haben sich in diesen besonderen Zeiten hoffentlich gut erholen können, das wünsche ich Ihnen von Herzen. Damit Sie nach der Sommerpause gleich wieder durchstarten können, finden Sie hier eine Zusammenstellung von Veranstaltungen für die Monate September und Oktober. Bitte beachten Sie die Programm-Änderung für den Frauen- und Mädchentag im Rahmen der Neckar-Odenwald-Tage am 1. Oktober.

In unserer Reihe „EINE VON UNS“ stellt sich dieses Mal eine Frau des Kreises aus Wissenschaft und Lehre vor.

Ich wünsche Ihnen angenehme Lektüre

Ihre

*Angelika Bronner-Blatz*

Angelika Bronner-Blatz  
Gleichstellungsbeauftragte

---

### Inhalt

- Was läuft im September und im Oktober?
- EINE VON UNS
- Informationen zur Bundestagswahl 2021
- Mehr Frauen in die Rathäuser!
- Informationen zum 17. Landtag von Baden-Württemberg
- Bürgermeisterin - Wäre das etwas für mich?
- Informationen zu aktuellen Bundesgesetzen
- Filmflipp
- SAVE THE DATE

---



NECKAR-ODENWALD KREIS

Scheffelstraße 1, 74821 Mosbach, Tel. 06261 84 2283, Fax: 06261 84 4777  
 chancengleichheitsbeauftragte@neckar-odenwald-kreis.de  
 Datenschutzhinweis zum Erhalt des Newsletters nach [Artikel 13](#) der DSGVO

1

**Newsletter Chancengleichheit und Frauenförderung** Quelle: Eigene Darstellung, Angelika Bronner-Blatz

nahme in den Verteiler aus anderen Bundesländern. Für manche Personen, die nicht mehr in unserem Kreis leben, ist der Newsletter Verbindung zur alten Heimat. Aus sicherer Quelle ist bekannt, dass der Newsletter „Chancengleichheit und Frauenförderung des Neckar-Odenwald-Kreises“ auch in Australien gelesen wird. Der Newsletter erfreut sich damit wichtiger Vorteile von Netzwerken, wie etwa einer immer größer werdenden Leserschaft mit der Möglichkeit des Zusammenführens von Kompe-

tenzen, Persönlichkeiten und Ressourcen.

Für mich bedeutet Netzwerkarbeit immer Arbeit mit und für Frauen unseres Kreises. Rückblickend kann ich sagen, dass durch Netzwerken wichtige Gleichstellungsthemen tiefer in der Bevölkerung unseres Kreises verwurzelt werden konnten.

Angelika Bronner-Blatz ist kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Neckar-Odenwald-Kreis.

## „Sie haben sich stets für eine tolerante, weltoffene und vor allem solidarische Kreisgemeinschaft eingesetzt und dabei Maß und Weitblick nicht vergessen“

Von Heinz Eininger, Landkreis Esslingen

**50 Jahre Mitglied des Kreistags ist auch in Baden-Württemberg ein besonderer Verdienst, der nicht nur unser aller Respekt und Anerkennung verdient, sondern auch eine Würdigung in den Landkreisnachrichten.**

**Landrat Heinz Eininger hat Wolfgang Drexler aus dem Kreistag im Landkreis Esslingen verabschiedet und ihn für seine Verdienste mit der großen goldenen Landkreismedaille gewürdigt. Drexler saß 50 Jahre lang in den Reihen der SPD im Kreistag und in zahlreichen Ausschüssen und hat Kommunalpolitik im Landkreis maßgeblich mitgestaltet. Hier Auszüge aus der Abschiedsrede in der Sitzung des Kreistags:**

„Sehr geehrter Herr Drexler, zunächst darf ich Ihnen – auch im Namen der Mitglieder des Kreistags – zur Verleihung der Ehrenbürgerwürde Ihrer Geburts-, und Heimatstadt Esslingen gratulieren, die Ihnen kürzlich zuteilwurde. Wie Sie sehen, die Ehrungen häufen sich: Ich darf Ihnen die große goldene Landkreismedaille für Ihr 50-jähriges Wirken in der Kreispolitik überreichen, dafür, dass Sie sich eine unvorstellbar lange Zeit für das Wohl der Menschen in unserem Landkreis eingesetzt haben. Ihre Ehrung ist eingebettet in eine denkwürdige Sitzung unseres Kreistags, die letzte vor dem Rückbau und Abriss unseres Bestandsgebäudes in den Pulverwiesen. Im Jahr 1971 hatten Sie den Bau dieses Verwaltungsgebäudes mit beschlossen, mit Ihrer Teilnahme an dieser Sitzung schließt sich nun der Kreis. Mit Ihrer nie erlahmenden Diskurs-Bereitschaft, Ihren Ideen und Ihren Erfah-

rungen haben Sie die Arbeit in diesem Haus belebt. Sie haben an der Geschichte des Landkreises Esslingen maßgeblich mitgeschrieben. Dafür sagen wir herzlichen Dank!

Lieber Herr Drexler, Sie haben sich stets für eine tolerante, weltoffene und vor allem solidarische Kreisgemeinschaft eingesetzt und dabei Maß und Weitblick nicht vergessen. Sie haben es als Privileg angesehen, sich frei und ungehindert für andere einsetzen zu dürfen – die aktuellen Weltgeschehnisse zeigen leider nur allzu deutlich, dass dies nicht selbstverständlich ist. Die Partnerschaften unseres Landkreises mit Givatayim (Israel) und Pruszków (Polen), sind Ausdruck dessen, und waren Ihnen ein stetes Herzensanliegen.

Sie, Herr Drexler, waren schon immer ein „Kümmerer“. Sie haben ein Gespür für die Anliegen der Menschen, weil Sie in allen Ihren Ämtern und Funktionen stets

ganz nah bei den Menschen waren. Und an Ämtern und Funktionen ist in den Jahren Ihres Wirkens einiges zusammengekommen: als Vorsitzender des Kreisjugendrings, Sportvereinsvorsitzender, Initiator für eine neue Thorarolle in der Esslinger Synagoge, Präsident des Schwäbischen Turnerbundes, Bahnsprecher für Stuttgart 21 und die Neubaustrecke Stuttgart-Ulm, Treiber beim Volksentscheid für dieses wichtige Zukunftsvorhaben in unserem Land und im Landkreis, Gemeinderat, Kreisrat, Landtagsabgeordneter, Generalsekretär Ihrer Partei, Fraktionsvorsitzender, Landtagsvizepräsident, Mitglied in den Föderalismuskommissionen I und II – so die sicher unvollständige Aufzählung. Solche Funktionen im vorpolitischen und politischen Raum erreicht man nur dann, wenn man ein überzeugter und überzeugender Interessenvertreter ist, mit klarer Haltung und innerem Kompass, so wie Sie!



**Stehende Ovationen für Wolfgang Drexler aus den Reihen der Kreisräte, die große goldene Landkreismedaille von Landrat Heinz Eininger – so wurde Wolfgang Drexler aus dem Esslinger Kreistag verabschiedet.**

Quelle: Andrea Wangner, Landratsamt Esslingen

Sie haben das Vertrauen „Ihrer“ Esslinger in vielen Wahlen gewonnen, weil Sie es verstanden haben, die Anliegen der Menschen in Ihre politische Arbeit einzubinden. Es muss nicht extra erwähnt werden, aber für Sie stand Ihre Stadt Esslingen an erster Stelle. Mit Ihrer reichhaltigen kommunalen Erfahrung, Ihrer Lebenserfahrung und Ihren herausragenden Funktionen in der Partei, im Landtag von Baden-Württemberg, waren Sie, lieber Wolfgang Drexler, für den Landkreis Esslingen eine große Bereicherung.

Sie haben Ihre vielfältigen Aufgaben gemeistert in dem Wissen: „alle Politik ist lokal“ und manchmal haben Sie es auch so gehalten, dass man beinahe den Eindruck hatte, es ist Ihnen egal, wer unter Ihnen Landrat war – eine Lösung musste her!

Prägend war für Sie ein Ereignis, das in unserem Landratsamt 1980 stattfand: Es war die Auschwitz-Ausstellung, die Sie gemeinsam mit meinem Amtsvorgänger in diesem Hause organisierten. Dies hat

unter anderem dazu geführt, dass es einen Anschlag auf das Landratsamt gab. Der Täter aus dem rechtsradikalen Spektrum wurde später zu 15 Jahren Haft verurteilt. Sie haben Haltung gezeigt und sich unermüdlich für die Aussöhnung mit Israel und Polen und auch für einen kontinuierlichen Austausch mit Givatayim und Pruszków eingesetzt. Nicht von ungefähr kam für Sie die Aufgabe, als Vorsitzender der beiden NSU-Untersuchungsausschüsse im Landtag zu fungieren.

Ihre Wortbeiträge, vor allem aber auch Ihre Zwischenrufe brachten viele Themen auf den Punkt, ja sie waren legendär und häufig auch das Salz in der Suppe von Debatten. Sie haben drei Landräte und über den Daumen gepeilt rund 500 Sitzungen mit mehr als 4.000 Tagesordnungspunkten erlebt. Sie saßen in insgesamt zehn konstituierten Kreistagen. Der Kreistag, vor allem auch die Menschen im Landkreis werden mit Ihnen einen Repräsentanten gelebter Demokratie

und politischer Auseinandersetzung vermissen.

Anlässlich Ihrer Ehrung als Ehrenbürger Ihrer Heimatstadt Esslingen sagten Sie einen bemerkenswerten Satz: „Wer im Großen keinen Krieg will, muss im Kleinen Frieden praktizieren“. Das passt in die heutige Zeit. Frieden will immer neu erkämpft werden und dafür müssen wir auch streitbar sein.

Als Zeichen Ihres außerordentlichen Engagements in der Kreistagsarbeit und des Dankes darf ich Ihnen neben der großen goldenen Medaille ein Exponat aus unserer Kunstsammlung übergeben: Sie erhalten ein Werk von Simon Dietrich, dem Esslinger Maler, mit der laufenden Nummer 14 von insgesamt 100. Ich denke, dass Sie sich mit dem Motiv identifizieren können. Mit dem „Esslinger Marktplatz“ rücken wir Ihr besonderes Schaffen für Esslingen in den Mittelpunkt.“

---

Heinz Eininger ist seit 2000 Landrat des Landkreises Esslingen.

## **Bürgerschaftliches Engagement und Quartiersentwicklung im digitalen Wandel – Landkreistag rückt bei den 19. Reichenauer Tagen zur Bürgergesellschaft die Digitalisierung in den Mittelpunkt**

Von Daniel Werthwein, Lisa Frauhammer, Christiane Stutz und Michael Schlichenmaier, Stuttgart

Wie verändert die fortschreitende Digitalisierung das Bürgerschaftliche Engagement und die Quartiersentwicklung? Wie gelingt es, die Chancen der Digitalisierung für alle Generationen zu nutzen? Wie können Ausgrenzung vermieden und digitale Teilhabe für alle ermöglicht werden? Diese und weitere Fragen diskutierten kommunale Führungs- und Fachkräfte, Verbände und zivilgesellschaftliche Akteure bei den 19. Reichenauer Tagen zur Bürgergesell-

schaft. Nachdem die renommierte Fachtagung im vergangenen Jahr in digitaler Form stattfinden musste, war es dem Landkreistag als Veranstalter eine große Freude, die rund 70 Gäste in diesem Jahr wieder persönlich am altbewährten Tagungsort in Allensbach-Hegne am Bodensee begrüßen zu dürfen.

Gleich zu Beginn betonte Sozialminister Manne Lucha, dessen Ministerium die Reichenauer Tage seit Jahren fördert: „Ich freue mich nun, hier die Gelegenheit zu

haben, nach drei ereignisreichen Jahren wieder vor Ihnen stehen zu können und die heutigen Reichenauer Tage eröffnen zu können. Die Corona-Pandemie hat uns einerseits deutlich gezeigt, wie verletzlich unsere Gesellschaft ist und wie sehr unser soziales Miteinander von Begegnung und Austausch lebt. Andererseits aber auch, wie sehr gerade das Engagement der vielen Ehrenamtlichen in Baden-Württemberg auch in schwierigen Zeiten dazu beiträgt, eine Gesellschaft



**Sozialminister Manne Lucha, Dr. Stephanie Saleth, Katarina Peranić, Hauptgeschäftsführer Prof. Dr. Alexis von Komorowski** Quelle: Landkreistag Baden-Württemberg

zusammenzuhalten. Und diesen Zusammenhalt müssen wir weiter fördern und stärken. Die direkten Auswirkungen der Pandemie auf unser soziales Miteinander sind an keinem anderen Ort als dem Quartier – also der unmittelbaren Nachbarschaft, dem Stadtteil oder der Gemeinde – für die Menschen vor Ort deutlicher sichtbar geworden und genau deswegen zeigt sich auch hier, wie es um den gesellschaftlichen Zusammenhalt steht.“

Katarina Peranić, Vorständin der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt, legte im Rahmen ihres Impulsvortrags dar, wie Digitalisierung ein zeitlich flexibles und ortsungebundenes bürgerschaftliches Engagement ermöglicht. Inwieweit allerdings diese neuen digitalen Formate traditionelle Formen des Ehrenamtes ablösen werden, sei im Moment noch offen.

Aktuelle Forschungsergebnisse über die Bedeutung der Digitalisierung für das Engagement von Jugendlichen präsentierte Dr. Stephanie Saleth, Leiterin der Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt. Hierbei unterstrich sie, dass digitale Medien eine immer wichtigere Rolle im bürgerschaftlichen Engagement von Jugend-

lichen spielen. Jugendliche schätzen vor allem die thematischen und räumlichen Freiheiten, wohingegen traditionelle Vereinsstrukturen, weniger moderne Kommunikationswege und überalterte Vorstandsgremien ihre Beteiligung tendenziell hemmen.

Barbara Bosch, Staatsrätin für Zivilgesellschaft und Bürgerbeteiligung, stellte fest: „Während der Corona-Krise haben



**Katarina Peranić und Landesbehindertenbeauftragte Simone Fischer** Quelle: Landkreistag Baden-Württemberg

wir verstärkt mit digitalen Formen der Bürgerbeteiligung Erfahrungen gesammelt und gesehen, dass diese den Vorteil bieten, neue Zielgruppen zu erreichen. Ich bin mir sicher, dass wir in Zukunft sowohl analoge als auch digitale Formate nutzen werden. Damit senken wir für viele Menschen die Hürden, sich zu beteiligen.“

Anknüpfend daran diskutierten Katarina Peranić, Dr. Stephanie Saleth, Simone Fischer und Stefan Basel, Dezernent für Soziales und Gesundheit im Landratsamt Konstanz, gemeinsam mit Moderator Dr. Thomas Pfohl über die Potenziale einer aktiven Bürgergesellschaft auf kommunaler Ebene und machten den Teilnehmenden Mut, hierfür konsequent auch digitale Möglichkeiten zu nutzen.

Dass die Landkreise den digitalen Wandel proaktiv und mit viel Kreativität gestalten, zeigten unter anderem Good-Practice-Beispiele aus den Landkreisen Böblingen, Reutlingen, Tübingen und dem Bodenseekreis. So sind im Landkreis Böblingen PC- und Internet Teams unterwegs, um ältere Menschen bei der Nutzung von Internet, Tablet und Smartphone zu unterstützen. Im Landkreis Reutlingen entsteht mit dem „Familien-campus Hülben“ ein Ort der Gemeinschaft und Daseinsvorsorge. Im Landkreis Tübingen veröffentlicht „tünews INTERNATIONAL“ aktuelle Neuigkeiten in mehreren Sprachen, um namentlich auch Menschen aus arabisch-, englisch- und persisch-sprachigen Ländern mit Informationen zu versorgen. Im Bodenseekreis wird das ehrenamtliche Engagement junger Menschen durch Fortbildungsangebote, Beratungen und finanzielle Mittel gefördert.

Simone Fischer, Beauftragte der Landesregierung Baden-Württemberg für die Belange von Menschen mit Behinderungen, ging in ihrem Impuls insbesondere auf die Bedeutung digitaler Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen ein. Sie unterstrich die Bedeutung barrierefreier digitaler Angebote für die gesellschaftliche Teilhabe aller.



**Talkrunde – Katarina Peranić, Dr. Stephanie Saeth, Sozialdezernent Stefan Basel (Landratsamt Konstanz) und Simone Fischer**

Quelle: Landkreistag Baden-Württemberg



**Marktplatz der Möglichkeiten – Projekt „jung und engagiert“ vom Bodenseekreis**

Quelle: Landkreistag Baden-Württemberg

Zusammenfassend betonte Prof. Dr. Alexis v. Komorowski, Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Baden-Württembergs: „Es zeigt sich, dass der Einsatz digitaler Angebote im bürgerschaftlichen Engagement und der Quartiersentwicklung kein Selbstzweck ist. Digitale Instrumente können gezielt genutzt werden, um sozialplanerische Ziele zu erreichen. So kann ihr Einsatz im Quartier bürgerschaftliches Engagement aktivieren, die Teilhabe von Bewohnerinnen und Bewohnern fördern und die Verbundenheit mit der Nachbarschaft stärken. Dies gilt ungeachtet dessen, dass digitale Technologien den persönlichen Kontakt und die unmittelbare zwischenmenschliche Begegnung niemals werden ersetzen können.“



**Die 19. Reichenauer Tage waren wieder einmal gut besucht.**

Quelle Landkreistag Baden-Württemberg

Um die Themen zu vertiefen, luden die Fachberatungen Bürgerschaftliches Engagement, Quartiersentwicklung und Europäischer Sozialfonds des baden-württembergischen Landkreistags am zweiten Tag zu verschiedenen Workshops ein. Barbara Weber-Fiori, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bayerischen Forschungszentrum Pflege Digital, zeigte auf, welche digitalen Instrumente sich für die Quartiersentwicklung eignen und wie diese am besten eingesetzt werden können. Weiter wurde anhand von Praxisbeispielen die Frage diskutiert, wie der digitale Wandel im bürgerschaftlichen Engagement aktiv gestaltet werden kann, und gezeigt, wie mithilfe des Europäischen Sozialfonds Menschen am Rande der Gesellschaft begleitet, unterstützt und gefördert werden können.

Weitere Foto zur Veranstaltung können im Pressebereich der Website des Landkreistags unter [www.landkreistag-bw.de](http://www.landkreistag-bw.de) heruntergeladen werden.

Daniel Werthwein ist Referent mit den Schwerpunkten Pflege, Integration und soziale Sicherung beim Landkreistag Baden-Württemberg.

Christine Stutz ist Fachberaterin für Bürgerschaftliches Engagement beim Landkreistag Baden-Württemberg.

Lisa Frauhammer ist Fachberaterin für Quartiersentwicklung beim Landkreistag Baden-Württemberg.

Michael Schlichenmaier leitet die Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim Landkreistag Baden-Württemberg und ist gleichzeitig als stellvertretender Leiter der Stabsstelle Digitalisierung für das Thema Digitale Infrastruktur (Breitband und Mobilfunk) zuständig.

# Wie Landkreise im Südwesten wegkommen von Öl und Erdgas

Von Dr. Volker Kienzlen, Karlsruhe

Steigende Öl- und Erdgaskosten, Sicherheit in der Energieversorgung sowie der Schutz des Klimas stehen aktuell ganz oben auf der Tagesordnung von Kommunen in Baden-Württemberg. Klar wird immer mehr: Die Nutzung fossiler Energie in den Sektoren Strom, Wärme, Verkehr und Industrie muss so rasch wie möglich beendet werden. Das ist zwar einfacher gesagt als getan. Praktikable Lösungen gibt es dennoch. Weniger Energieverbrauch und der Ausbau erneuerbarer Energien können die Fossilen ersetzen. Doch wie gehen Landkreise dabei am besten vor? Hier lohnt sich ein Blick auf mehrere Landkreise im Südwesten. Erst kürzlich wurden neun von ihnen für vorbildlichen Klimaschutz mit dem European Energy Award (eea) ausgezeichnet. Landkreise, die in dem Prozess bereits engagiert sind oder einsteigen möchten, erhalten Unterstützung von der KEA Klimaschutz- und Energieagentur Baden-Württemberg (KEA-BW). Die Preise für Öl und Erdgas sind in den vergangenen Monaten kräftig gestiegen. Vor einem Jahr lagen die Kosten für eine Kilowattstunde im Wärmesektor noch bei sieben Cent – nun ist der Preis rund doppelt so hoch. Das liegt unter anderem an der Marktentwicklung infolge des Ukrainekrieges. Auch die steigende CO<sub>2</sub>-Bepreisung wird die Kosten für fossile Energien weiter erhöhen: Am 1. Januar 2022 stieg die im vergangenen Jahr eingeführte Abgabe von 25 auf 30 Euro pro Tonne Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>). Wer etwa eine Ölheizung nutzt, zahlt nun 9,5 Cent pro Liter zusätzlich zu den Brennstoffkosten. Die Bepreisung wird bis 2025 jedes Jahr planmäßig erhöht. Auch danach ist von einer weiteren Erhöhung auszugehen.



Dr. Volker Kienzlen

Quelle: KEA BW

## Steigende Öl- und Gaspreise, Klimaneutralität bis 2040

Diese Umstände machen fossile Energien teurer und erneuerbare Energien attraktiver. Hinzu kommt der Druck des Gesetzgebers: Baden-Württemberg will bis 2040 klimaneutral werden. Die Vorgabe gilt auch für die 35 Landkreise. Klimaneutral werden sie dann sein, wenn die vom Menschen verursachten Treib-

hausgasemissionen und die durch Senken der Atmosphäre entzogenen Treibhausgase bilanziell bei null liegen. Doch noch ist Baden-Württemberg von fossilen Energien abhängig. Beispiel Erdgas: Sein Anteil am gesamten Primärenergieverbrauch liegt bei rund 20 Prozent. Der Endenergieverbrauch der industriellen Unternehmen im Südwesten wird zu 30 Prozent aus Erdgas gedeckt. Wohngebäude im Land werden zu mehr als drei Vierteln mit Heizöl und Erdgas beheizt. 43 Prozent davon nutzen Gas, etwa ein Drittel Öl.

## Energieeinsparung und Erneuerbare Energien können Öl und Gas ersetzen

Ein Umstieg ist machbar, Alternativen gibt es genug. Und es lohnt sich. Denn kommunaler Klimaschutz zahlt sich aus, nicht nur für die Umwelt. Städte, Gemeinden und Landkreise erhalten eine zukunftsfähige Energieinfrastruktur, sparen Energiekosten und sind künftig unabhängiger von Energieimporten. Zudem halten sie Wertschöpfung und Arbeitsplätze in der Region.



Weg von Öl und Gas heißt die Devise, beispielsweise durch eine Versorgung mit Nahwärme.

Quelle: KEA-BW / Triolog



Photovoltaikanlagen – eine wichtige Säule klimaneutraler Energieversorgung.

Quelle: KEA-BW

Die Zauberformel lautet: Energie einsparen und den Restbedarf erneuerbar decken. Doch welche Handlungsoptionen haben die Landkreise? Eine Schlüsselfunktion kommt den kreiseigenen Liegenschaften zu. Allein durch effizientes Energiemanagement und Unterstützung von Hausmeistern und Nutzern lässt sich dort der Energieverbrauch um zehn bis 20 Prozent reduzieren. Damit amortisiert sich die Stelle einer Energiemanagerin meist bereits durch die geringeren Energiekosten. Mehr Einsparung ist durch die energetische Sanierung der Gebäude und die Umrüstung auf erneuerbare Energien möglich. Denkbare Alternativen sind Wärmepumpen oder der Anschluss an ein erneuerbar gespeistes Wärmenetz. Zudem sollte so viel Photovoltaik wie möglich auf den Dächern installiert werden.

Die Landkreisverwaltung stellt zudem die Weichen für den Ausbau der erneuerbaren Energien und die nachhaltige Mobilität in der Region. Nahverkehrsplanung, Radschnellverbindungen, interkommunale Wärmeplanung oder Ausweisung von Flächen für die Windkraftnutzung sind einige konkrete Beispiele dazu. Auf dem Weg zur Klimaneutralität ist die enge Zusammenarbeit mit den Kreiskommunen von zentraler Bedeutung, insbesondere im Bereich der Flächennutzung, aber auch bei der

Sensibilisierung und Unterstützung der Bevölkerung. Eine wichtige Rolle spielen dabei die regionalen Energieagenturen.

### Mit dem eea systematisch Klimaschutz betreiben

Hilfe beim strukturierten Vorgehen bietet der European Energy Award (eea). Die europäische Auszeichnung unterstützt Städte, Gemeinden und Landkreise, ihre Klimaschutzaktivitäten systematisch voranzutreiben und unabhängig von fossilen Energien zu werden. Insgesamt nehmen im Südwesten aktuell 148 Städte und Gemeinden sowie 27 Land-

kreise am eea teil (Stand: Mai 2022). Allein seit Anfang 2021 sind 25 neue Kommunen dazu gekommen. Das steigende Interesse an dem Label zeigt, dass der Klimaschutz inzwischen eine zentrale Rolle im kommunalen Handeln spielt.

Das Klimaschutzlabel erfasst, bewertet und überprüft regelmäßig die Maßnahmen und Aktivitäten auf lokaler Ebene. Ein solches Vorgehen zahlt sich aus, da sich dadurch alle Potenziale systematisch ausschöpfen lassen. Kommunen strukturieren und intensivieren mit dem eea ihre Klimaschutzaktivitäten. Akkreditierte eea-Beraterinnen und -Berater, im Land oft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der regionalen Energieagenturen, unterstützen sie dabei. Diese analysieren etwa die bisherigen Maßnahmen und zeigen Optimierungsmöglichkeiten auf. Die Teilnahme von Städten, Gemeinden und Landkreisen am eea wird durch das Programm Klimaschutz-Plus des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft finanziell gefördert. Anfragen und Anträge nimmt die Landesenergieagentur KEA-BW entgegen.

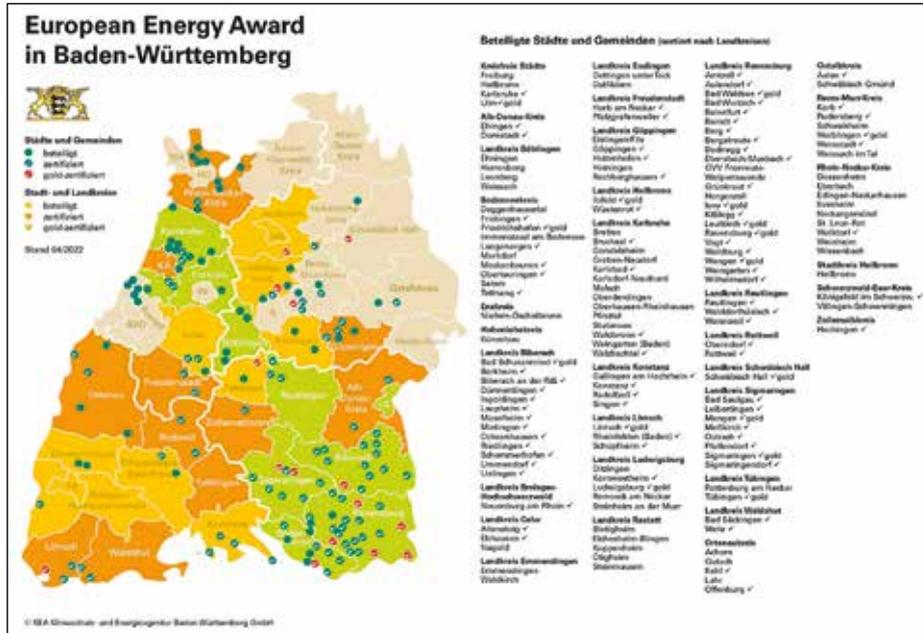
### Neun Landkreise 2022 ausgezeichnet

Noch nie wurden so viele Landkreise in einem Jahr ausgezeichnet wie 2022. Fünf



Der European Energy Award hilft Landkreisen dabei, klimaneutral zu werden.

Quelle: KEA-BW



Welche Kommunen beim eea teilnehmen, zeigt diese Übersichtskarte.

Quelle: KEA-BW

bekamen den eea Gold: die Landkreise Biberach, Böblingen, Reutlingen, Sigmaringen und der Bodenseekreis. Mit der höchsten Auszeichnung werden Kommunen prämiert, wenn sie mindestens 75 Prozent der möglichen Punkte erreichen. Wer 50 Prozent erhält, bekommt den eea. Von den Landkreisen sind es dieses Jahr vier: Freudenstadt, Ortenaukreis, Rhein-Neckar-Kreis und Waldshut. Seit 2006 können Städte und Gemeinden im Südwesten am Zertifizierungsprozess teilnehmen, Landkreise seit 2010. Alle vier Jahre wird geprüft, wie weit die Kommunen sind; danach folgt gegebenenfalls eine Auszeichnung.

### Beispiel Landkreis Reutlingen

Mit seinen rund 290.000 Menschen will sich der Landkreis Reutlingen künftig zu einer Vorzeigeregion für erneuerbare Energien und Energieeffizienz entwickeln. Er nimmt seit 2012 am eea teil und hat nun ein hervorragendes Ergebnis von 82 Prozentpunkten erreicht. „Wir freuen uns ganz besonders über die eea-Gold-Auszeichnung. Klimaschutz ist bei uns schon lange ein Top-Thema. Dank eines sehr engagierten Teams aus Vertreterinnen und Vertretern des ganzen Land-

ratsamts haben wir schon über 200 Projekte im Bereich Klimaschutz umgesetzt“, sagt Landrat Dr. Ulrich Fiedler.

Der Landkreis gilt mit dem Biosphärengebiet Schwäbische Alb bundesweit als Modellregion für nachhaltige Entwicklung und setzt sich seit vielen Jahren aktiv für den Klimaschutz ein. Bereits seit über 30 Jahren hat der Landkreis ein Energiemanagement für die eigenen

Gebäude. Grüner Wasserstoff wird im Landkreis zudem durch mehrere Projekte gefördert. Als ein besonderer Meilenstein wurde auf Initiative des Landkreises 2007 die KlimaschutzAgentur Landkreis Reutlingen gegründet. Sie führte seitdem über 5.000 Energie-Erstberatungen durch.

### Beispiel Landkreis Biberach

Der Landkreis Biberach kann bereits große Erfolge im Klimaschutz und der Energieeinsparung verzeichnen. Er stieg 2013 in den eea ein. Bereits zum zweiten Mal ist nun das große Engagement mit der Gold-Zertifizierung und einem herausragenden Ergebnis von 80 Punkten international bestätigt worden. Die nachhaltige Energiepolitik zeigt sich in allen Kreisliegenschaften und der sehr guten Energieeffizienz in den Schulen und Verwaltungsgebäuden. Rund ein Viertel des Endenergiebedarfs an Wärme und über die Hälfte des Stromverbrauchs kommen in regenerativer Form aus dem Landkreis selbst. Bei den eigenen Gebäuden und bei der Ver- und Entsorgung nimmt der Landkreis eine Vorbildfunktion ein.



Die Verleihung des eea Gold am 18. Mai 2022 an den Landkreis Reutlingen. V.l.n.r.: Gudrun Heute-Blumh, Präsidentin des europäischen Trägervereins „Association European Energy Award“, Landrat Dr. Ulrich Fiedler, Staatssekretär Dr. Andre Baumann MdL. Quelle: KEA-BW / Martin Stollberg



Die Verleihung des eea Gold am 18. Mai 2022 an den Landkreis Biberach. V.l.n.r.: Gudrun Heute-Bluhm, Präsidentin des europäischen Trägervereins „Association European Energy Award“, Erster Landesbeamter Walter Holderried, Staatssekretär Dr. Andre Baumann MdL.

Quelle: KEA-BW / Martin Stollberg

Projekte für eine wirkungsvolle Umsetzung und Personen, die das Thema vorantreiben. Dafür werden wir uns als Landkreis weiterhin einsetzen“, sagt Landrat Dr. Heiko Schmid.

## Fazit

Vor dem Hintergrund steigender Energiekosten und dem Plan, bis 2040 klimaneutral zu sein, sollten Landkreise so rasch wie möglich Energie einsparen und den Restbedarf mit erneuerbaren Energien decken. Es lohnt sich nicht nur für die Umwelt. Wichtig ist jedoch ein systematisches Vorgehen. Wie das geht, zeigt der European Energy Award.

Dr. Volker Kienzlen ist Geschäftsführer der KEA Klimaschutz- und Energieagentur Baden-Württemberg (KEA-BW).

Im Bereich Mobilität sieht der Landkreis mit seinen 202.000 Menschen künftig die größten Potenziale. Hierfür plant er Verbesserungen bei den Verkehrsverbänden, den Bediensystemen im ÖPNV und der Elektromobilität ein. Mit einem neuartigen Mobilitätskonzept will der Landkreis in den kommenden Jahren Maßstäbe setzen. Hinzu kommen unter anderem die Quartiersentwicklung und Wärmeplanung für alle Kreisgemeinden. „Um beim Klimaschutz spürbar voranzukommen, braucht es maßgeschneiderte Strukturen und Handlungskonzepte,

## Weitere Tipps zum Klimaschutz für Kommunen

Wie Landkreise am besten vorgehen:

[www.kea-bw.de/kommunaler-klimaschutz](http://www.kea-bw.de/kommunaler-klimaschutz)

Kurzporträts der diesjährigen eea-Preisträger:

[www.kea-bw.de/eea-preistraeger-2022](http://www.kea-bw.de/eea-preistraeger-2022)

Die Landesenergieagentur KEA-BW unterstützt mit Initialberatungen, Arbeitshilfen, Förderinformationen sowie Veranstaltungen und Seminaren. Sie berät Ministerien, Kommunen, kleine und mittelständische Unternehmen sowie kirchliche Einrichtungen neutral und kostenfrei bei Energieeinsparung, rationeller Energieverwendung und der Nutzung erneuerbarer Energien. Der Sitz ist in Karlsruhe.

# Klausurtagung der Integrationsbeauftragten in Allensbach-Hegne

Von Daniel Werthwein, Stuttgart

Vom 30. bis 31. Mai 2022 fand in Kloster Hegne die zweite Klausurtagung der Integrationsbeauftragten in den Landkreisen statt. Die Tagung diente der gegenseitigen Vernetzung sowie der fachlichen Aus- und Weiterbildung der 33 angemel-

deten Integrationsbeauftragten. Es war nach der ersten Tagung im Jahr 2019 die zweite Klausurtagung und gleichzeitig die erste Tagung als offizielle Arbeitsgemeinschaft unter dem Dach des Landkreistags Baden-Württemberg.

Der Sozialausschuss hat sich in seiner 205. Sitzung am 27. November 2020 für die Gründung einer Arbeitsgemeinschaft (AG) der Integrationsbeauftragten der Landkreise ausgesprochen und empfahl hernach einstimmig dem Präsidium der

Einrichtung einer solchen Arbeitsgemeinschaft abschließend zuzustimmen. In der 201. Sitzung des Präsidiums am 10. Dezember 2020 wurde die Einrichtung der AG ebenfalls einstimmig beschlossen. Alle kreiskommunalen Integrationsbeauftragten in Baden-Württemberg sind automatisch Mitglied.

Die Tagung wurde von einer Arbeitsgruppe aus der Mitte der AG und der Geschäftsstelle des Landkreistag geplant und organisiert. Neben Arbeitsphasen und Diskussionen gab es Impulse zu den Schwerpunktthemen Fortbildungsprogramm für Integrationsbeauftragte, Antidiskriminierungsarbeit und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz resp. Fragestellungen aus der Praxis zu Grundgesetz und Diskriminierung.

Als Referentin an Tag 1 war Dr. Kathrin Leipold zu Gast. Sie ist seit Juli 2021 an der Universität Konstanz für die Konzeption eines „Bildungsprogramms für Integrationsbeauftragte“ zuständig. Dieses Projekt ist in einem vom Bundesministerium Bildung und Forschung geförderten Netzwerk mit dem Namen „Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt“, kurz FGZ, angesiedelt. Frau Leipold legt beim Projekt großen Wert auf die passgenaue Konzeption und nutzte den direkten Austausch mit den Integrationsbeauftragten, um die Bedarfe und Wünsche der Fachkräfte in Erfahrung zu bringen. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren die Hintergrundinformationen und Einblicke spannend und hilfreich, um einen Eindruck zu gewinnen, wo der je eigene Nutzen des Programms liegen kann.

Am Nachmittag wurden mit der Methode Pro Action Café eigene Themen der



**Im Nachgang zur Filmvorführung gab es einen intensiven Austausch zwischen den anwesenden Integrationsbeauftragten und den Filmschaffenden.**

Quelle: Landkreistag Baden-Württemberg

Teilnehmerinnen und Teilnehmer bearbeitet. Z. B. wurde an dem konkreten Anliegen einer Kollegin gearbeitet, die eine Aktion zum Thema Rassismus plant. Dabei fungierten die restlichen Fachkräfte in einer beratenden Rolle als kollegiale Bedraterinnen und Berater. Gemeinsam wurde erforscht, worum es bei dem besprochenen Thema tatsächlich geht, welche Lücken oder Herausforderungen aktuell bestehen und welche nächsten Umsetzungsschritte gesetzt werden können.

Der Film „Die Käufer der Träume“ mit Geflüchteten aus den Landkreisen Sigmaringen und Tübingen und die anschließende Diskussion mit den Regisseuren und drei Protagonisten rundete den ersten Veranstaltungstag ab.

Für den zweiten Tag konnte Prof. Dr. Christian F. Majer von der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen gewonnen werden. Er referierte zu den Themen Allgemeines Gleichbehand-

lungsgesetz, Grundgesetz und Diskriminierung. Im direkten Zusammenhang stand die Werkstatt: Wie geht es in der Praxis? Antidiskriminierungsarbeit als Teilaspekt interkultureller Kompetenz in der Verwaltungsarbeit. Neben einer Plenumsdiskussion wurden einzelne Projekte in den Landkreisen vorgestellt und diskutiert.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich einig, dass die Klausurtagung ein voller Erfolg war. Neben dem dichten und anspruchsvollen Programm blieb am Abend Zeit, um sich besser kennenzulernen und zu vernetzen. Dieser Aspekt blieb in den vergangenen 2,5 Jahren leider allzu oft auf der Strecke.

---

Daniel Werthwein ist Referent mit den Schwerpunkten Pflege, Integration und soziale Sicherung beim Landkreistag Baden-Württemberg.

# Das AWO-Bussle – ein Projekt aus REACT-EU Mitteln

Von Eva Beyerhaus, Landkreis Schwäbisch Hall

Auf die Ausschreibung des Regionalen ESF-Arbeitskreises für den Kreis Schwäbisch Hall antwortete die AWO Schwäbisch Hall mit einem sozial innovativen Projekt: das „AWO-Bussle“, um den sich wandelnden Herausforderungen auch in Krisenzeiten gerecht zu werden. Es ist ein mobiles und flexibles Beratungs- und Unterstützungsangebot für durch die COVID-19-Pandemie sozial und/oder wirtschaftlich benachteiligten Menschen im Landkreis Schwäbisch Hall. Das Angebot wird neuen, sozialen Bedürfnissen durch schnelle und unbürokratische Hilfeleistungen gerecht. Besonders infrastrukturschwache Gegenden können durch die Mobilität und flexibler Erreichbarkeit des AWO-Bussle profitieren.

Seit Juli 2021 ist das AWO-Bussle im Landkreis unterwegs. Das Projekt der AWO Soziale Dienste gGmbH Schwäbisch Hall unterstützt Familien, die durch die Coronapandemie sehr herausgefordert sind. Mit dem Angebot werden Schüler\*innen ermutigt, ihre Fähigkeiten und Stärken zu entdecken und weiterzuentwickeln. Durch gemeinsame Aktionen wird ein intensiver Kontakt zu ihnen aufgebaut und ein gutes Miteinander untereinander gefördert. Auch für die Eltern ist das AWO-Bussle eine Anlaufstelle und wirkt wie eine Art Drehscheibe, um Kontakte zu weiteren Beratungsangeboten herzustellen.

## Ausstattung und Standort

Das „AWO-Bussle“ ist ein Kleinbus; er wurde als „rollendes Büro“ umgebaut. Von der Slackline zum Kontaktaufbau, über den Hotspot für die Online-Ausbildungsrecherche bis hin zum Drucken professioneller Bewerbungsunterlagen, wird die Infrastruktur flexibel und unkompliziert mitgebracht.

Neben einem technisch ausgestatteten Arbeitsplatz im Bus gibt es eine Beratungsecke mit Sitzgelegenheit für Gespräche. Im Außenbereich bietet ein Pavillonraum für diverse Gruppenangebote. So konnte, auch aufgrund der Corona-Verordnung, fast ausschließlich im Freien gearbeitet werden.

Die mobile Infrastruktur im „AWO-Bussle“ kommt an den jeweiligen Standorten zum Einsatz.

Der QR Code auf dem Fahrzeug zeigt, wann und an welchen Standorten „Das AWO-Bussle“ sich aufhält. Neben festen Standorten gibt es die Möglichkeit zur flexiblen Ausweitung auf weitere Standorte nach Zuruf oder Anforderung von Gemeinden und weiteren Netzwerk- und Kooperationspartnern.

Die Projektarbeit startete an den Beruflichen Schulen in Schwäbisch Hall und bei den weiterführenden Schulen in Gaildorf. Hier konnte auf bereits vorhandene Kontakte aufgebaut und somit schnell und unbürokratisch Hilfeleistungen angeboten werden. Mittlerweile fährt das AWO-Bussle auch die Ge-

meinde Fichtenberg an, nachdem Kontakte zur Schule und Gemeinde ganz neu entwickelt wurden. Seit 2022 leistet das Team im AWO-Bussle Pionierarbeit auch in Fichtenau/ Unterdeufstetten.

Es wird im Projekt angestrebt, dass der Anteil von Frauen und Männern bzw. Jungen und Mädchen ausgewogen ist. Auch im Partizipationsprozess der Teilnehmer\*innen wird auf eine gleiche Einbeziehung beider Geschlechter geachtet. Als Zielgröße sollten im ersten Kalenderjahr mindestens 50 Teilnehmer\*innen vom AWO-Bussle profitieren (im zweiten Kalenderjahr wird die Zahl auf 70 Teilnehmer\*innen erweitert). Jedoch zeigte sich, dass ca. 50 % mehr Frauen an den Angeboten teilnehmen. Bei den Teilnehmer\*innenzahlen, die kürzere Beratung in Anspruch nehmen, überwiegen jedoch deutlich die Männer.

Um der Benachteiligung von Frauen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu begegnen, werden die Teilnehmer\*innen ermutigt, neue Perspektiven beruflicher Eingliederung zu entwickeln, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern und sie für



Wir sind das AWO-Bussle-Team (v.l.n.r.): Nadine Duske, Linnea Pill und Isabell Mager

Quelle: AWO Schwäbisch Hall

Stereotypisierungen und Selbstbegrenzungen bei der Berufswahl zu sensibilisieren. Durch erlebnispädagogische Angebote wird die psychosoziale Kompetenz der Teilnehmer\*innen gestärkt. Durch den Ansatz aufsuchender Sozialarbeit (Streetwork / Geh-Struktur), mitunter an sozialen Brennpunkten, werden marginalisierte Menschen erreicht, um sie durch entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote zu begleiten und zu stabilisieren.

Die Zusammenarbeit im örtlichen Netzwerk mit Behörden und Beratungseinrichtungen trägt zu einem Abbau von Vorurteilen auf beiden Seiten bei und stellt einen wichtigen Schritt in Richtung Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung dar.

Die Mitarbeiter\*innen im AWO-Bussle ziehen eine erste Zwischenbilanz und berichten: „Wir erleben bei unseren Einsätzen auf den Pausenhöfen, dass es Zeit benötigt, verlässliche Beziehungen aufzubauen. An den weiterführenden Schulen sind gerade die Jugendlichen mit schweren Schicksalen vorsichtig, sich anzuvertrauen; und es bedarf davor viele Stunden Smalltalk und gemeinsamer Freizeitaktivität. Die Themen der Gespräche sind u.a. Berufsorientierung, Beziehungen, Familienprobleme, sinnvolle Freizeitgestaltung. Wir freuen uns, dass ein Teilnehmer nach einem halben Jahr kompletter Abwesenheit, wieder teilweise den Unterricht besucht, dass eine Teilnehmerin kurzfristig ein FSJ fand und dass wir zwei Berufsschüler\*innen mit Migrationshintergrund bei der Wahl eines passenden Studiums und der



Am 16. Mai 2022 stellten sich die Mitarbeiterinnen des AWO-Bussle den Mitgliedern des AK ESF und der Ersten Landesbeamtin Frau Anil Kübel in Schwäbisch Hall vor.

V. l. n. r.: Nadine Duske (Projektmitarbeiterin AWO-Bussle), Linnea Pill (Projektmitarbeiterin AWO-Bussle), Lars Piechot (Geschäftsführer AWO Schwäbisch Hall, Eva Beyerhaus (Projektleitung AWO-Bussle), Anil Kübel (Erste Landesbeamtin), Susanne Ehrmann (Agentur für Arbeit – BCA), Michael Wanner (Berufliche Schulen).

Quelle: Thomas Kreuz, Beratungsstelle für die regionalen ESF-Arbeitskreise

Immatrikulation unterstützen konnten. Der Kontakt zu den Bedarfsgemeinschaften unserer Teilnehmer\*innen gelingt ebenfalls. Zum Teil wird Einzelcoaching angenommen bzw. wir werden zum Hausbesuch eingeladen. Um gezielt die Bedarfsgemeinschaften kennenzulernen, wollen wir zukünftig an den Elternabenden der Schulen teilnehmen und unsere Angebote dort vorstellen.“

Dank der Unterstützung durch die REACT-EU Mittel können von der COVID-19-Pandemie benachteiligte Menschen durch das AWO-Bussle niederschwellig und unbürokratisch Hilfe

bekommen. Gemeinden im Landkreis mit noch wenig Infrastruktur für Jugendliche und deren Bedarfsgemeinschaften werden durch das Projekt unterstützt, ohne dass lange Anlaufzeiten notwendig sind. Allerdings ist die Nachfrage von Gemeinden aus dem Landkreis höher als die Mitarbeiter\*innen im AWO-Bussle bedienen können.

Eva Beyerhaus ist Teamleiterin bei der AWO Schwäbisch Hall.

# Arbeitsmarktorientierte Integrationsarbeit des Landratsamtes Böblingen – Kooperation und Netzwerkbildung mit Unternehmen als wichtige Partner für die berufliche Integration von Personen mit Zuwanderungsgeschichte

Von Carolina Monfort Montero, Landkreis Böblingen

## Hintergrund:

Das Amt für Migration und Flüchtlinge des Landratsamtes Böblingen hat, abgeleitet von den erarbeiteten Integrationsplänen 2014 und 2018/2019 für den Landkreis Böblingen, den Aspekt Arbeitsmarkt aufgegriffen und mit nachhaltigen Maßnahmen unterfüttert.

Mit der Auslobung der Unternehmerpreise 2016, 2017 und 2019 wurden landkreisweit kleine und mittlere Unternehmen ausgezeichnet, die sich für die berufliche Integration von Personen mit Zuwanderungsgeschichte engagieren und einsetzen. Neben der Bereitstellung von Praktika- und Ausbildungsstellen sowie Arbeitsplätzen zeichnet sie eine enge Kooperation mit Unterstützern, Migrantenorganisationen, sozialen Einrichtungen und Arbeitsmarktakteuren aus, die gemeinsam an einer gelingenden beruflichen Integration dieser Zielgruppe arbeiten. Die prämierten Unternehmen und teilnehmenden Bewerber\*innen für den Unternehmerpreis werden in Publikationen vorgestellt und berichten über ihre Netzwerkarbeit und die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, um für andere Interessierte ihre Strategien als Good-Practice-Beispiele abrufbar zu machen (Dokumentationen einzusehen unter [www.lrabb.de/start/Service+\\_verwaltung/integration.html](http://www.lrabb.de/start/Service+_verwaltung/integration.html)). Mit der Auslobung des ersten Unternehmerpreises 2016 wurde im Nachgang ein Unternehmerstammtisch gegründet, der ständig erweitert und u.a. als aktive Plattform für weiterführende arbeits-

marktorientierte Projekte dient und dient.

Mithilfe des IQ-Bundesförderprogramm „Integration durch Qualifizierung“, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird (Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA)), wurde das Projekt „Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen“ realisiert, das eine Laufzeit vom 15. Mai 2017 bis 31. Dezember 2018 hatte (Projektbroschüre mit Auswertung unter [https://www.lrabb.de/site/LRA-BB-2018/get/params\\_E-1522206809/17233630/IQ-BW\\_Broschu%CC%88re\\_FrauenprojektLRABB.pdf](https://www.lrabb.de/site/LRA-BB-2018/get/params_E-1522206809/17233630/IQ-BW_Broschu%CC%88re_FrauenprojektLRABB.pdf) einsehbar). Auf dem Ersten Arbeitsmarkt sind geflüchtete Frauen kaum vertreten und bedürfen einer gezielten Ansprache und Förderung. Aufzeigen von Zugängen mit und durch Arbeitsmarktpartner\*innen, Bereitstellung von Kontaktbörsen mit Unternehmen und ein ganzheitlicher Betreuungs- und Begleitprozess zeichnete das Projekt aus. Der Ansatz wurde ab dem 01. Oktober 2021, fußend auf den gewonnenen Projekterfahrungen und -erkenntnissen, neu ausgerichtet und für geflüchtete Frauen in der Anschlussunterbringung im Sachgebiet Integrationsmanagement und Ehrenamt des Amtes für Migration und Flüchtlinge unter dem Titel „EFA – Empowernde Frauen mit Fluchterfahrung finden Arbeit“ angesiedelt und umgesetzt. Refinanziert durch den Europäischen

Sozialfonds werden geflüchtete Frauen durch Multiplikatoren-Schulungen ermächtigt und an den hiesigen Arbeitsmarkt herangeführt, um sich berufliche Perspektiven zu erarbeiten.

## Landkreisweites Unternehmer- netzwerk MiQnet

Auf Basis der erarbeiteten und konfigurierten Netzwerkstruktur von Unternehmen, Arbeitsmarkt- und Integrationsakteuren, hat das Amt für Migration und Flüchtlinge, das weiterführende IQ-Projekt „MiQnet – Migranten in Unternehmen – Qualifizierungsnetzwerk“, mit einer Förderperiode vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022, initiiert und aufgebaut.

Das Projekt „MiQnet“ hat u.a. die Sensibilisierung und Qualifizierung der kleinen und mittelständischen Unternehmen im Landkreis Böblingen zum Ziel und bindet eng die internen Abteilungen Fachstelle für Interkulturelle Kompetenz, Clearingstelle Sprachförderung und der Ausländerbehörde des Amtes für Migration und Flüchtlinge, mit ein.

Im Unternehmernetzwerk finden branchenübergreifende Austauschrunden mit Unternehmen und Arbeitsmarktakteuren statt, die Förder- und Qualifizierungsangebote und Good-Practice-Ansätze vorstellen. Dadurch soll aufgezeigt werden, mit welchen Instrumenten und Konzepten den innerbetrieblichen Herausforderungen begegnet werden kann. MiQnet sucht die

Unternehmen im Landkreis persönlich auf, informiert über Angebote, bündelt Fragen, leitet Anfragen an Arbeitsmarktpartner weiter und organisiert das Unternehmensnetzwerk.

Weitere wichtige Kooperationspartner vor Ort sind die Arbeitsagenturen und das Jobcenter, das Welcome Center, die Kammern und die Wirtschaftsförderung. Hervorzuheben ist der spezifische Projektansatz von MiQnet, der die fachliche Beratung, Begleitung und Umsetzung von langfristigen unternehmerischen interkulturellen, strukturellen Öffnungsprozessen anbietet, der zukünftig aufgrund des ansteigenden Fachkräftebedarfes an Bedeutung gewinnen wird sowie den notwendigen, einzuführenden Veränderungsprozessen im Rahmen von organisations- und personalentwicklerischer Fragestellungen.

Seit dem 1. Januar 2019 ist das IQ-Projekt „MiQnet“ im Sachgebiet Integration des Amtes für Migration und Flüchtlinge angesiedelt und eingeführt.

Das folgende Schaubild zeigt, an welcher Schnittstelle das Projekt ansetzt und wie sich das Qualifizierungsnetzwerk zusammensetzt:

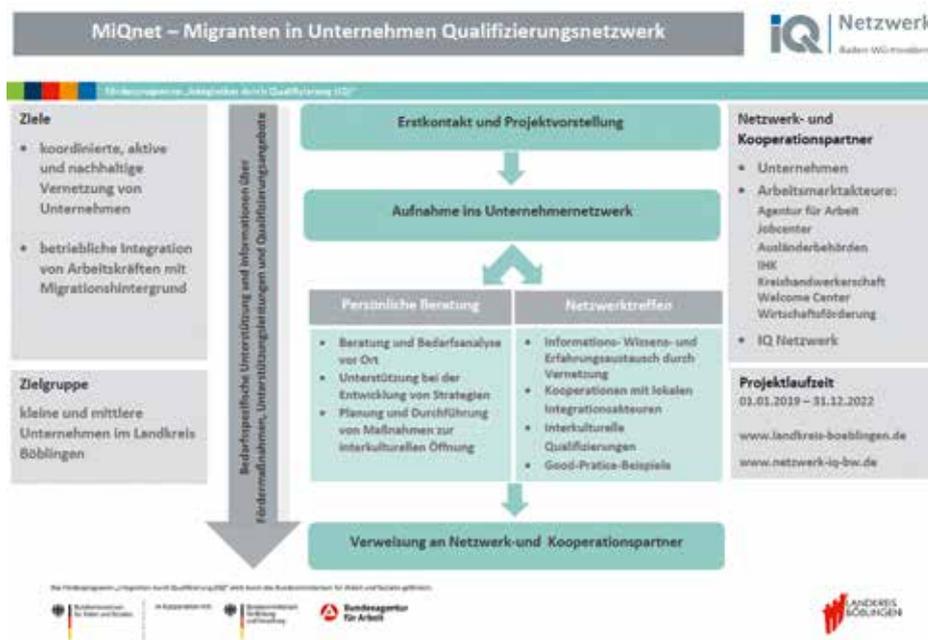
Durch die branchenübergreifende Vernetzung und Bündelung der landkreisweiten Unternehmen werden relevante Themen diagnostiziert und aufbereitet. Mit den Arbeitsmarktpartnern Arbeitsagentur, Jobcenter, Wirtschaftsförderung, Kammern, Welcome Center sowie Ausländerbehörden, Fachstelle für Interkulturelle Kompetenz des Landratsamtes und IQ-Stellen und Projekten (z.B. clever-iq, Anerkennungsberatungsstellen etc.) werden Themen wie Fachkräfte rekrutierung, die Bindung von Fachkräften, Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Qualifizierungsmaßnahmen, rechtliche Fragen (Aufenthaltstitel, Arbeitserlaubnisse etc.) und Sprachförderangebote durch die Ausländerbehörden sowie Sprachförderangebote der Clearingstelle Sprachförderung des Landratsamtes bearbeitet. MiQnet ist als zentraler Ansprechpartner für die Unternehmen tätig, gibt Good-Practice-Ansätze weiter und löst individuelle Fragestellungen. Insgesamt sind 111 kleine und mittlere Unternehmen aus verschiedenen Branchen im Landkreis Böblingen für das Netzwerk akquiriert worden (Stand: Juni 2022). Mehrheitlich vertreten ist das

verarbeitende Gewerbe im Handwerk mit 51 Unternehmen, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 17 Einrichtungen, dem Baugewerbe und dem Informations- und Kommunikationswesen mit jeweils 7 Unternehmen, dem Handel mit Dienstleistern mit 12, Hotel- und Gaststättengewerbe mit 5 Restaurationen und Hotels, gefolgt von 4 Freiberuflern, 4 Dienstleistern, 2 Anbietern im Logistikbereich und je 1 Unternehmen aus dem Bildungs- und -künstlerischen Bereich.

Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie hatte das Projekt von April bis Dezember 2020 eine zusätzliche Funktion übernommen – die krisenbezogene Beratung migrantischer kleiner und mittlerer Unternehmen, unterstützt durch die IQ-Fachstelle Migrantenökonomie. Insbesondere die Mitarbeiter\*innen mit Zuwanderungsgeschichte profitierten von den multilingualen Informationshinweisen und durch die Verweisberatung an die Kammern und Arbeitsagenturen sowie auf die Unterstützerprogramme des Landes und Bundes.

**Ziele des MiQnet Projektes sind konkret:**

- bis Projektende 2022 insgesamt 90 Unternehmen (Vorgabe IQ) für Aufbau eines koordinierten, aktiven und nachhaltigen branchenübergreifenden Netzwerkes im Landkreis Böblingen (KMU Handwerk, Industrie, Dienstleistung etc.) rekrutieren (die Zielzahl ist bereits übertroffen)
- 3 x p.a. Unternehmensnetzwerktreffen in beteiligten Unternehmen durchführen; Schaffung einer Plattform für Good-Practice-Drehscheibe
- Aufbau und Weiterentwicklung innerbetrieblicher, interkultureller Beratungs- und Schulungsangebote
- verbindliche Einbindung von Arbeitsmarktpartnern (z.B. Arbeitgeberservice, Kammern, Wirtschaftsförderung) und Behörden (z.B. Ausländerbehörde)
- Einbindung thematischer IQ-Schwerpunkte:



Quelle: IQ Netzwerk-Integration durch Qualifizierung

- Anerkennung von im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Erwachsene Personen mit Zuwanderungsgeschichte
- arbeitsplatzbezogene Sprachförderung
- Fachkräftesicherung und -gewinnung

## Öffentlichkeitsarbeit und Beteiligungsplattform

Mit der Broschüre „Good-Practice im Landkreis Böblingen – Beispiele für gelingende Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im sozialen und beruflichen Kontext“ wurden 33 landkreisweite Beispiele vorgestellt, die unterstützende Ansätze bei der Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Bildungs-, Gesellschafts- und Arbeitsbereich beschreiben. Davon stellen 7 Unternehmen des MiQnet-Projektes u.a. ihre Personalgewinnungs- und Personalbindungsstrategien, innerbetrieblichen Qualifizierungsmodule sowie interkulturellen Schulungsansätze in der Broschüre vor. Aber auch innerbetriebliche Herausforderungen und Problemstellungen werden dargelegt und mit Lösungsansätzen beschrieben. Die Unternehmen haben die öffentliche Präsentationsfläche als Good-Practice-Drehscheibe genutzt und werben mit ihrem Mehrwert als aktiver Player im MiQnet-Unternehmernetzwerk (die Broschüre kann als PDF-Version unter [www.lrabbb.de/integration](http://www.lrabbb.de/integration) heruntergeladen werden).

Ein Großteil der Unternehmen aus dem MiQnet-Unternehmernetzwerk beteiligt sich seit 2021 mit vielfältigen Aktionen an den landkreisweiten „Internationalen Wochen gegen Rassismus“.

In 2021 wurde die Initiative „Landkreis Böblingen bleibt bunt“ ins Leben gerufen. Federführend vom Amt für Flüchtlinge und Migration, werden neben Unterstützerkreisen, Verbänden

und Vereinen, sozialen Organisationen und kulturelle Einrichtungen, Schulen, Parteien und Gewerkschaften, Unternehmen aufgerufen, sich im Rahmen der jährlich stattfindenden landkreisweiten Internationalen Wochen gegen Rassismus, zu beteiligen, aktiv mit Veranstaltungen, z.B. in Form von Podcasts, Statements, Beteiligungsaktionen etc. mitzuwirken. Aktionen und Veranstaltungen aus dem Unternehmernetzwerk wie „IT gegen Rassismus“, „Vielfalt ist unser Kapital“, „Zusammenarbeit auf Augenhöhe“, „Diversity ist unser Alltag“, „Unconscious Bias – Stereotype und Vorurteile“, „Diskriminierungsfreie Sprache: Arten, Hintergründe und Tipps“ oder die 5fache Veranstaltungsreihe zum Thema „Beschäftigung von Fachkräften von Personen mit Zuwanderungsgeschichte“, bestätigen und

unterstreichen das Interesse der „MiQnet-Unternehmen“ an diesem Format teilzunehmen. Sich mit ihren internationalen Belegschaften und dem Grundgedanken „Vielfalt ist unsere Stärke“ zu präsentieren, wird im Landkreis als starkes und positives Signal für „Wirtschaftskraft“, „Zukunftsmotor“ und Engagement für gesellschaftlichen Zusammenhalt wahrgenommen und bewertet (weitere Informationen zu „Böblingen bleibt bunt“ finden Sie unter: [www.lk-bb-bb.de](http://www.lk-bb-bb.de)).

## Niedrigschwelliges Praxisprogramm „Auf dem Weg zum vielfaltsorientierten Betrieb“

MiQnet bietet interessierten landkreisansässigen Unternehmer\*innen sowie Personalverantwortlichen ein kosten-

**Projekt MiQnet Migranten in Unternehmen**

**„Auf dem Weg zum vielfaltsorientierten Betrieb“**  
Ein Praxisprogramm für KMU

**LANDKREIS BÖBLINGEN**

**Auf dem Weg zum vielfaltsorientierten Betrieb: Praxisprogramm für KMU**

<b>MODUL 1</b> <b>Vielfaltscheck und erste Schritte:</b> Wie bin ich aufgestellt für die Integration migrantischer Mitarbeiter*innen? Was kann mir Vielfalt bringen?	<b>MODUL 2</b> <b>Personal ansprechen und finden:</b> Wie erkenne ich geeignete migrantische Bewerber*innen und wie werden diese auf meinen Betrieb aufmerksam? Wie geht Recruiting im Ausland?
<b>MODUL 3</b> <b>Onboarding und Willkommenskultur:</b> Wie kann ich das Ankommen der neuen Mitarbeitenden konkret unterstützen? Wie nehme ich das Team mit?	<b>MODUL 4</b> <b>Vielfalt in der Unternehmensstrategie:</b> Wie schaffe ich passende Strukturen und Standards für Chancengleichheit und Vielfalt? Was müssen Führungskräfte können und wissen?

**LANDKREIS BÖBLINGEN**

Quelle: Landratsamt Böblingen, Amt für Migration und Flüchtlinge, Sachgebiet Integration

freies Praxisprogramm zum Thema „Auf dem Weg zum vielfaltsorientierten Betrieb“ an. Die vier aufeinander aufbauenden Module beispielsweise zu den Themen Recruiting und Onboarding, starten jeweils mit einem Podcast mit Interviewpartner\*innen aus dem Handwerk, IT-Betrieben und Gesundheitswesen, die von ihren Erfahrungen berichten wie Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gelingen kann. Das Praxisprogramm beinhaltet fachlichen Input, kleine Praxisaufgaben für den eigenen Betrieb und Austausch unter den Teilnehmenden im Onlineformat. Über einen Gesamtzeitraum von sechs Wochen kann das Gelernte angewendet sowie Hilfestellungen für die Praxis gegeben werden. Vorteil des Angebots für die teilnehmenden Betriebe ist das vorwiegend selbstständige Arbeiten bei freier Zeiteinteilung mit dem Material des Praxisprogramms.

Wie die Idee zum Praxisprogramm entstanden ist, welchen Mehrwert es für die Unternehmen darstellt und wie der Wissenstransfer funktioniert, erklären die MiQnet-Projektleiterinnen, Frau Ricarda Gregori und Frau Nina Born, im nachfolgenden Interview.

### **Warum ein Praxisprogramm zum Thema „vielfaltsorientierter Betrieb“?**

*Nina Born:* Das Praxisprogramm integriert sich ideal in die Zielsetzung unseres Projektes der interkulturellen Öffnung. Dabei unterstützen wir Betriebe bei der Integration von Migrant\*innen oder anders gesagt: es geht darum, Betriebe zu einem Ort des Zusammenwachsens, der gelingenden Zusammenarbeit von Zugewanderten und denen „die schon da sind“ zu machen. Es gibt je nach Unternehmen unterschiedliche Ansatzpunkte und Erfordernisse. Das Praxisprogramm schlägt bestimmte Themenbereiche wie das Finden oder die Willkommenskultur von Zugewanderten vor und bietet den Teilnehmenden an, ihre Realität daran zu spiegeln. Daraus kann eine fundierte Selbsteinschätzung

entstehen sowie Ideen für weitere Handlungsschritte.

### **Wie ist die Idee entstanden?**

*Ricarda Gregori:* Das Programm will kleinen und mittleren Betrieben den Einstieg in das Thema erleichtern. Wir wissen, dass viele Betriebe dringend Personal brauchen und dabei auch interessiert sind, Migrant\*innen einzustellen. Manche haben diesen Schritt auch längst getan und sind bereits vielfältig aufgestellt. In beiden Fällen gibt es auch vielerlei Hürden, sich grundsätzlich mit dem Thema zu befassen. Die Beschäftigung damit scheint zu zeitaufwendig, zu theoretisch und vielleicht auch unnötig, da man bisher auch „irgendwie“ durchgekommen ist. Das größte Risiko ist aus meiner Sicht dabei, auf der Stelle zu treten und Entwicklungschancen für den Betrieb zu verspielen. Durch dieses sehr kompakte, zeitlich flexible und kostenlose Programm, das sich an der Realität der Betriebe orientiert, möchten wir diese Hürden senken.

### **Warum ein Podcast als Bestandteil des Praxisprogramms?**

*Ricarda Gregori:* Für jedes Modul gibt es ein Podcast-Interview mit Good-Practice-Beispielen aus dem Landkreis als „Aufhänger“. Einen Podcast kann man auf einer Auto- oder Bahnfahrt anhören und man erfährt darin direkt die Antwort auf praktische Fragen. Die Interviewpartner\*innen sind unterschiedliche Persönlichkeiten aus wiederum sehr verschiedenen Berufen und Branchen, die ihre Erfahrungen sehr individuell schildern. Ich persönlich habe immer wieder gestaunt, welche kreativen Wege meine Gesprächspartner\*innen beschritten haben und welche Schlussfolgerungen sie aus ihren Erfahrungen ziehen.

### **Wer sind die Protagonist\*innen im Podcast?**

*Ricarda Gregori:* Ich habe mit vier Frauen und einem Mann gesprochen. Da ist die Mitarbeiterin einer Softwarefirma,

die u. a. die „Vielfaltsbeauftragte“ im Betrieb ist und da ist die Einrichtungsleitung eines Pflege- und Seniorenheims. Ich habe mit dem Geschäftsführer der Servicegesellschaft für Gastronomie und Reinigung innerhalb eines Klinikverbundes gesprochen sowie mit einer Friseurmeisterin, die als Personalbetreuerin über mehrere Standorte des Friseurbetriebes arbeitet. Und es gab ein Gespräch mit der Geschäftsführerin eines Sozialunternehmens.

### **Was können die Teilnehmer\*innen vom kostenfreien Praxisprogramm erwarten?**

*Nina Born:* Die vier Module haben eine feste Struktur. Jedes beginnt mit einem Podcast, darauf folgt ein kurzer Einführungstext und ein Set von Fragen, anhand derer sich die Teilnehmer\*innen Gedanken zum Status quo des eigenen Betriebs machen, eine Art Standortbestimmung. Idealerweise entwickelt sich an dieser Stelle ein Bewusstsein, wo der Betrieb schon gut aufgestellt ist und wo es Handlungsbedarf gibt. Je nach Unternehmen geht diese Standortbestimmung mit einer kleineren oder größeren Recherche nach Informationen einher. Wer jetzt tiefer in die Materie einsteigen will, dem werden weitere Materialien (Checklisten, Good-Practice-Sammlungen etc.) angezeigt, die überwiegend aus dem reichen Fundus von Praxishilfen und Berichten des IQ-Netzwerkes stammen.

Nach der Eigenarbeit folgt ein Onlinegespräch mit allen Teilnehmer\*innen des Programms, in dem die Erfahrungen und Folgerungen ausgetauscht werden. Hier kann man sich gegenseitig inspirieren, vernetzen, aber auch offene Fragen an die Programmleitung formulieren. Ziel ist es, dass jeder Betrieb seinen Handlungsbedarf und die Handlungsmöglichkeiten einschätzen und die nächsten Schritte bestimmen kann.

### **Was wird an Zeit, Technik etc. benötigt?**

*Nina Born:* Jedes Modul erstreckt sich auf 10 Tage. Neben 2–3 Stunden für das

selbstorganisierte Arbeiten pro Modul sind 1,5 Stunden für den Online-Austausch einzuplanen; das Ganze mal 4 über einen Zeitraum von 6 Wochen. Technisch wird ein PC mit Lautsprecher benötigt, um die Materialien herunterzuladen. Für das Onlinemeeting ist stabiles WLAN notwendig.

## Welche Branchen sind angesprochen mitzumachen?

*Ricarda Gregori:* Das Programm ist branchenübergreifend.

## Wer kann teilnehmen?

*Nina Born:* Eingeladen sind zunächst Betriebe aus dem Landkreis, da unser Projekt MiQnet landkreisbezogen ist. Und übrigens: alle Gesprächspartner\*innen aus den Unternehmen für die

Podcasts sind im Landkreis ansässig und im Unternehmernetzwerk aktiv. (Weitere Informationen unter [www.lrabb.de/integration](http://www.lrabb.de/integration))

## MiQnet aktuell zum Thema Ukraine

Das Projekt hat in Kooperation mit dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur Beschäftigungsmöglichkeiten für Geflüchtete aus der Ukraine ausgelotet. Nach einer Abfrage im Unternehmernetzwerk und bei Unternehmen des Arbeitgeberservices war die Resonanz groß, gezielt eine Veranstaltung zu Fördermöglichkeiten, rechtlichen Voraussetzungen und Sprachfördermöglichkeiten im Juni anzubieten. Insbesondere die unternehmerische Angebotsseite von of-

fenen Stellen und die Suche nach Fachkräften sowie die potentiellen, arbeitsplatzsuchenden Ukrainer\*innen „puscht“ die Idee, für Ende September dieses Jahres eine Matching-Veranstaltung in Präsenz durchzuführen. Dabei sollen nicht nur ukrainische Bewerber\*innen eingeladen werden, sondern die gesamte Personengruppe mit Zuwanderungsgeschichte und Fluchtbiographie. Diese Art von Job-Messe wird in dieser Form erstmalig im Landkreis Böblingen umgesetzt. MiQnet wird in enger Kooperation mit den Arbeitsmarktakteuren und Partnern, Anerkennungsberatungsstellen, Sprachkursträgern, den amtsinternen Fachstellen des Amtes für Migration und Flüchtlinge sowie dem Integrationsmanagement die Jobbörse realisieren.

## Kontakt und weitere Informationen:

MiQnet-Projektleiterinnen,  
Ricarda Gregori, Tel. 07031-663-1177,  
Email: [r.gregori@lrabb.de](mailto:r.gregori@lrabb.de) und  
Nina Born, Tel. 07031-663-1207,  
Email: [n.born@lrabb.de](mailto:n.born@lrabb.de).

## Quellen:

Landratsamt Böblingen, Amt für Migration und Flüchtlinge, Sachgebiet Integration  
IQ Netzwerk-Integration durch Qualifizierung  
SSC Services GmbH, Böblingen



Foto vom Interview für Podcast mit SSC Services GmbH; v.l.: Sanja Djakovic (SSC Services GmbH) und Ricarda Gregori (MiQnet-Projektleitung)

Quelle: SSC Services GmbH, Böblingen

Carolina Monfort Montero leitet das Sachgebiet Integration im Landratsamt Böblingen.

# Hauptamt stärkt Ehrenamt – Jung & Engagiert im Bodenseekreis

Von Ann-Kathrin Röber und Katrin Kotter, Bodenseekreis

Demographischer Wandel, neue Engagementformen, vermehrte bürokratische Anforderungen: vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen müssen alle Chancen genutzt werden, ehrenamtliches Engagement zu unterstützen. Dem Bodenseekreis ist es als einziger Landkreis in Baden-Württemberg gelun-

gen, am Verbundprojekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt“ des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft teilzunehmen.

Nach nunmehr knapp zwei Jahren Projektlaufzeit können folgende zentrale Erkenntnisse festgehalten werden:

- Der Bedarf an (kostenfreien) Fortbildungen und Beratungen durch Experten ist vor allem aufgrund der steigenden bürokratischen und rechtlichen Anforderungen groß.
- Die Kosten für beratende Fachleute sind in der Regel zu hoch, um von Vereinen und anderen ehrenamtlichen

Organisationen selbst übernommen werden zu können. Hier besteht großer Förderbedarf.

- Engagierte brauchen auch für kleinere Anliegen eine zuverlässige und kompetente Anlaufstelle.
- Bei jungem Engagement muss eine Förderung flexibler und langfristiger gedacht werden.

### Bausteine und Projektbudget

Mit einem Gesamtbudget von 350.000 € verteilt auf die Projektlaufzeit von August 2020 bis März 2023 wurden 1,5 Personalstellen eingerichtet und die folgenden Projektbausteine finanziert:

- 1) *Beratung* von ehrenamtlich Tätigen durch die Projektmitarbeiterinnen oder durch externe Expertinnen und Experten.
- 2) *Qualifizierungsveranstaltungen*, um Ehrenamtliche für Themen zu sensibilisieren (z.B. Kinder- und Jugendschutz) und sie in bestimmten Bereichen fortzubilden (z. B. Vereinsrecht oder Öffentlichkeitsarbeit).
- 3) *Projektförderungen* als Unterstützung jungen Engagements.

Die Bilanz nach eineinhalbjähriger Projektarbeit:

29 Qualifizierungen und Fortbildungen, 17 Beratungen und zwei Projektförderungen

sowie unzählige Telefonate und konkrete Anfragen per Mail. An den Zahlen spiegelt sich gut wider, welche Projektbausteine bisher besonders erfolgreich umgesetzt werden konnten.

Seit November 2020 wurden mehr als 200 ehrenamtlich Engagierte im Bodenseekreis zu den verschiedensten Themen aus- und fortgebildet. Die *Qualifizierungen* sind als kurze Abendveranstaltungen konzipiert und werden online durchgeführt, um diese bestmöglich in den Alltag der Ehrenamtlichen einzupassen. Die thematische Bandbreite reicht von Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit über Mitgliedergewinnung, Jugendpartizipation und digitale Tools für die Vereinsarbeit bis hin zu Vereinsrecht und Datenschutz. Besonders bei rechtlichen Themen ist das Interesse so groß, dass der Bedarf nur im Ansatz gedeckt werden kann. Die stetigen Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen erfordern von ehrenamtlich Engagierten immer wieder Anpassungen ihrer Arbeit.

Im Herbst 2022 organisiert die Projektstelle gemeinsam mit einem Netzwerk aus Vertreterinnen und Vertretern der offenen und verbandlichen Jugendarbeit erstmalig eine kreisweite JuLeiCa-Schulung im Bodenseekreis. Bei dieser Jugendleiter-Ausbildung erlernen Jugendliche und junge Erwachsene

grundlegende Fähigkeiten und Basiswissen für die ehrenamtliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Vereinen, Verbänden oder bei Ferienangeboten. Mit Etablierung dieses Qualifizierungsangebots wird im Landkreis eine Lücke geschlossen und ein wichtiger Bedarf gedeckt.

Die Corona-Bedingungen erschwerten die *Prozessbegleitungen und -beratungen* deutlich. Trotzdem wurden im Jahr 2021 zwei Beratungsprozesse durch einen externen Referenten und sechs Beratungen durch die Projektkoordinatorinnen realisiert.

Ein Musik- und Brauchtumsverein wurde durch einen Experten bei seinen Überlegungen zur Eintragung in das Vereinsregister unterstützt und die Vereinsatzung überarbeitet.

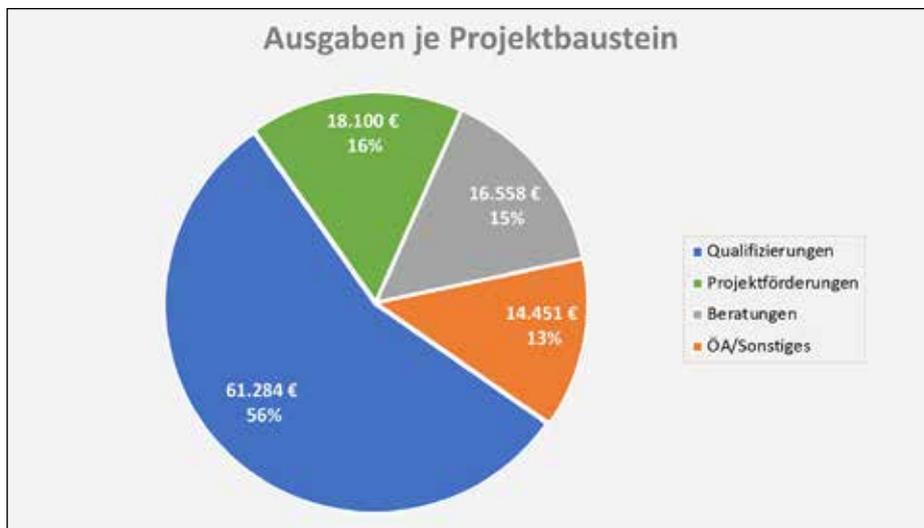
Der neu gewählte Jugendausschuss eines Sportvereins wurde durch einen Coach bei seiner Zielfindung und Einrichtung der Zusammenarbeit begleitet.

Im ersten Halbjahr 2022 haben externe Experten drei Beratungen zu den Themen Datenschutz, Vereins(steu)recht und Kommunikation durchgeführt. Vereinsvertreter betonen, dass die Möglichkeit, einen Experten zu befragen, ohne die Kosten dafür tragen zu müssen, enorm hilfreich ist.

Weitere Themen, die die Vereine bewegen und durch die Projektstelle beraten wurden, sind:

- Nachwuchsgewinnung (für Vorstandstätter),
- Jugendbeteiligung,
- Digitalisierung,
- Öffentlichkeitsarbeit und
- effektive Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.

Insbesondere der Blick von außen ist dabei für die Vereine besonders hilfreich. Mit den *Projektförderungen* wird junges Engagement finanziell und inhaltlich unterstützt. Für den neu gegründeten und gewählten Jugendausschuss eines Sportvereins wurde ein Teamtag der engagierten Jugendlichen in einem Escape Room gefördert, um sich besser kennen-



Gaphik: Ausgaben je Projektbaustein

Quelle: Landratsamt Bodenseekreis

zulernen, den Teamgeist zu stärken und die Strukturen zu festigen. Außerdem wurden die Organisatoren des „Pride Weekend Friedrichshafen“ im Mai 2022 beraten.

## Die Projektstelle im Bodenseekreis

Neben den Beratungen und der Organisation von Veranstaltungen dreht sich ein weiterer Teil der Projektarbeit um das Netzwerken und die Öffentlichkeitsarbeit.

In einer Eröffnungsveranstaltung in Präsenz mit dem Regionalverbund Bodensee Oberschwaben des PARITÄTischen Wohlfahrtsverbandes und der Servicestelle für Bürgerschaftliches Engagement des Landratsamt Bodenseekreis wurden 40 Engagierten u. a. das Projekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt – jung und engagiert im Bodenseekreis“ vorgestellt. Mit Pressemeldungen, einem Newsletter, der über die bereits bestehenden Netzwerke des Kreisjugendreferats und der Servicestelle für Bürgerschaftliches Engagement verteilt wurde, sowie einem kreisweit verteilten Flyer, wurden die Angebote des Projekts beworben.

Nach und nach konnte ein eigenes Netzwerk aufgebaut werden. Social-Media-Werbung über die Facebook- und Instagram-Kanäle des Landratsamts Bodenseekreis sorgen für zusätzliche Medienpräsenz.

Am Internationalen Tag des Ehrenamts am 5. Dezember 2021 erhielten die Ehrenamtlichen und Engagierten im Bodenseekreis ein Dankeschön für ihre Arbeit in Form von insgesamt 1000 Tafeln Schokolade, die im ganzen Landkreis verschickt wurden. Diese PR-Aktion wurde von mehreren Zeitungsartikeln in der regionalen Presse begleitet und markierte einen Durchbruch in der Bekanntheit der Projektstelle. Die Anmeldungen zum Newsletter sowie die Anzahl der Beratungsanfragen stiegen im Anschluss deutlich.

## Das Verbundprojekt und der Blick auf den Abschluss

Am Verbundprojekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt“ sind insgesamt 18 Landkreise beteiligt, in denen modellhaft erprobt wird, wie auf Landkreisebene erfolgsversprechende und nachhaltige Strukturen

zur Stärkung und Begleitung des Ehrenamts aufgebaut und verbessert werden können.

Der Austausch zwischen den Projektländern wird durch die Projektleitung des Deutschen Landkreistags koordiniert und dient der Erarbeitung einer abschließenden Handreichung zum Verbundprojekt. Darin werden alle wichtigen Erkenntnisse und Vorgehensweisen dargestellt, um es anderen Landkreisen zu erleichtern, hauptamtliches Personal für die Unterstützung und Stärkung Ehrenamtlicher zu etablieren. Die Handreichung wird nach Projektende als Zeitschrift und online veröffentlicht.

Das letzte Projektjahr soll unter anderem dazu genutzt werden, die Wirkungen und zahlreichen positiven Entwicklungen möglichst nachhaltig im Bodenseekreis zu verankern. Dafür arbeitet die Projektstelle eng mit dem Kreisjugendreferat und der Servicestelle für Bürgerschaftliches Engagement des Landratsamts Bodenseekreis zusammen. Gemeinsames Ziel ist es, die Erkenntnisse und Ergebnisse des Projekts für die weitere Arbeit im Bodenseekreis zu sichern und bekannt zu machen.

Bereits jetzt steht als Projektergebnis im Bodenseekreis fest, dass

- der Bedarf an Beratung und Unterstützung von Ehrenamtlichen im Bodenseekreis groß ist und es dafür hauptamtliches Personal benötigt, welches kontinuierlich individuelle Beratung bietet und
- regelmäßige Qualifizierungsangebote erforderlich sind, um Sicherheit in der Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu erlangen.

Ehrenamtliches Engagement in unserer Gesellschaft ist wertvoll und unverzichtbar. Das Verbundprojekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt“ zeigt, was es hierfür braucht:

Die Einrichtung von hauptamtlichem Personal auf Landkreisebene zur Stärkung der Ehrenamtsstrukturen im ländlichen Raum.



Die beiden Projektkoordinatorinnen Ann-Kathrin Röber und Katrin Kotter.

Quelle: Landratsamt Bodenseekreis

Das Projekt „Jung & Engagiert im Bodenseekreis“ ist Teil des Verbundprojekts „Hauptamt stärkt Ehrenamt“ des Deutschen Landkreistags (DLT) und wird im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung (BULE) durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) gefördert.

Kontaktmöglichkeiten:  
Ann-Kathrin Röber und Katrin Kotter  
07541/204-3174 oder -3173  
jungundengagiert@bodenseekreis.de  
www.bodenseekreis.de/  
jung-und-engagiert

Ann-Kathrin Röber und Katrin Kotter koordinieren das Modellprojekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt – Jung & Engagiert im Bodenseekreis“ im Landratsamt Bodenseekreis.

# 16 Innovationsteams aus Baden-Württemberg entwickeln innovative Pflegelösungen im D-Care Lab BW

Von Florian Boukal und Vivien Riener, Freiburg

Nicht erst seit Corona ist bekannt, wie ernst die Lage im Bereich der Pflege ist und dass es mit Applaudieren für Pflegekräfte allein nicht getan ist.

Infolge des demografischen Wandels wird es mehr ältere Patienten geben, die an chronischen und in vielen Fällen an mehreren Krankheiten leiden. Nahezu die Hälfte der Personen über 65 Jahren wird als behindert oder in ihrer Aktivität dauerhaft eingeschränkt angesehen. Darüber hinaus werden die Auswirkungen des Klimawandels, der Naturkatastrophen und der Umweltzerstörung und -verschmutzung den Druck auf die Gesundheit älterer Menschen überproportional verstärken. Dadurch wird der Bedarf an Gesundheitsversorgung und anderen Pflege- und Unterstützungsleistungen steigen. Bereits heute fehlen rund 200.000 Pflegekräfte in Deutschland, bis zum Jahr 2030 werden es rund 500.000 Pflegekräfte sein. Unter anderem ist ein Grund dafür, dass die Berufsbilder und Arbeitsbedingungen in der Pflege so unattraktiv sind, dass die Gewinnung neuer Pflegekräfte immer schwieriger wird. Eingebettet ist diese ohnehin schon schwierige Kombination in ein starres und bürokratisches Finanzierungssystem, in dem keine Möglichkeiten für die Entwicklung neuer

Ideen vorgesehen ist. Konkret steht das Pflegesystem in Deutschland vor neun Herausforderungen, für die es bisher noch keine adäquaten Lösungen gibt:

1. Massiver Mangel an Pflegekräften
2. Mangelhafte Unterstützungsstrukturen innerhalb des Sozialraums, um den Bedürfnissen der Leistungsempfänger besser gerecht zu werden
3. Ungenügende Flexibilität und bürokratische Hürden, um eine individuellere und bedarfsgerechtere Unterstützung bei der häuslichen Pflege zu ermöglichen
4. Potenzial für die Nutzung digitaler Anwendungen wird nicht ausgeschöpft
5. Kultursensible Pflegekräfte und Dienstleistungen als Antwort auf eine divers werdende Gesellschaft fehlen
6. Ungenügende Barrierefreiheit zur Steigerung der Lebensqualität für pflegebedürftige Menschen
7. Fehlendes Angebot von präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen
8. Fehlende Konzepte und Angebote zur sozialen Einbindung von pflegebedürftigen Menschen
9. Dringend notwendige Unterstützung und Entlastung pflegender Angehöriger

So dystopisch der aktuelle Status quo anmutet, er bietet umgekehrt betrachtet auch ein riesiges Potenzial für Veränderungen. Veränderungen, für die ganz neu gedacht werden muss, die auf verschiedensten Ebenen angegangen und für deren Entwicklung und Umsetzung neue Allianzen gebildet werden müssen.

Mit genau diesem Blick auf die Herausforderungen in der Pflege entstand die Idee für das Innovationsprojekt D-Care Labs, in dem innovative Lösungen für die häusliche und ambulante Pflege entwickelt werden. Initiiert wurde es gemeinsam von der Diakonie Baden als Wohlfahrtsverband mit viel Erfahrung in der Pflege und dem Innovationszentrum Grünhof. Der Grünhof ist ein Gründungszentrum, Think-Tank und Coworking-Space in Freiburg, der sich der Entwicklung von Innovationen mit gesellschaftlichem Mehrwert widmet. Er bringt Menschen, Organisationen und Kompetenzen zusammen, um innovative Lösungen für soziale und ökologische Herausforderungen zu entwickeln. Soziale Unternehmen und Non-Profit-Organisationen, wie sie das Social Innovation Lab des Grünhofs berät, werden zunehmend für die Erbringung von Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, auch für ältere Menschen, eingesetzt. Sie kön-

nen aufgrund ihrer lokalen Verankerung und ihres Wissens sowie ihrer expliziten sozialen Ziele effektiv sein.

Neben dieser ungewöhnlichen, aber in Vorgängerprojekten bereits bewährten Akteurskonstellation aus Innovationszentrum und Wohlfahrtsverband ist das Projekt selbst an vielen Stellen ganz neue Wege gegangen, um eine maximale Wirkung zu erzielen. Im Folgenden werden die vier Aspekte beschrieben, die in der Durchführung des Innovationsprogramms D-Care Lab BW als maßgeblich augenscheinlich wurden, wenn systemische Veränderung im Pflegesektor angestoßen und Innovationen etabliert werden sollen.

### 1. Kooperatives und synergieorientiertes Vorgehen der verschiedenen Akteure in der Pflege

Die Daten und Fakten belegen es, der Blick in den Pflegealltag untermauert es zusätzlich: Die Bedingungen und Strukturen in der Pflege zu verändern, ist salopp gesagt, ein ganz dickes Brett. Mit einem kleinen Bohrer kommt man da



Quelle: Social Innovation Lab, Foto: Nils Theurer, textour, www.textour-freiburg.de

nicht weit. Aus diesem Grund wurde bereits vor Projektbeginn des Innovationsprogramms D-Care Lab BW viel Energie investiert, möglichst alle zentralen Akteure mit ins Boot zu holen und gemeinsam an einem Strang zu ziehen. Die kontinuierliche Begleitung durch einen Beirat aus Sozialministerium, Städtetag, Landkreistag, Gemeindetag, Liga der freien Wohlfahrtspflege, Gemeindeforschung und der AOK Baden-Württemberg ist einer dieser Schlüsselpunkte, der dem Projekt Vorschub geleistet hat. Akteure, die bei Pflegesatzverhandlungen normalerweise an endgegengesetzten Enden des Verhandlungstisches sitzen und unterschiedliche Standpunkte vertreten, bündeln nun gemeinsam ihre Kräfte für eine Veränderung in der Pflege. Diese Begleitung wurde auch von den 16 Teams, die im Lauf von 14 Monaten im D-Care Lab Pflege-Innovationen entwickelten als äußerst förderlich und unterstützend eingestuft.

### 2. Gute Begleitung: Angeleitete Entwicklung neuer Lösungen durch das speziell gestaltetes Innovationsprogramm

Für viele Pflegekräfte ist die Bewältigung des Tagesgeschäfts im aktuellen System bereits Herausforderung genug. In den letzten beiden Jahren kam die Covid-19-Pandemie noch verschärfend hinzu. Unter diesen Umständen noch eigeninitiativ Kapazitäten aufzubringen, um neue Lösungsansätze zu entwickeln, ist nahezu unmöglich. Aus diesem Grund wurde das D-Care Lab BW speziell ausgestaltet, um den speziellen Umständen in der Pflege Rechnung zu tragen:

- D-Care Lab BW bietet Organisationen im Bereich der Pflege eine klare Struktur und aufgearbeitetes, an ihre Bedarfe angepasstes Innovationswissen und -methoden, um neue Lösungen für ihre ganz individuellen Probleme zu entwickeln. In sechs Modulen wurden die Innovationsteams durch den Grünhof dabei begleitet, ihr Problem

besser zu verstehen und einzugrenzen, die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe zu berücksichtigen, mit Hilfe von Kreativmethoden verschiedene Lösungsansätze zu entwickeln und diese in der Praxis auszuprobieren. Außerdem wurden sie dabei unterstützt, ein Geschäftsmodell sowie ein Finanzierungsmodell für ihr Vorhaben zu entwickeln und die von ihnen entwickelte Lösung prägnant und zielgruppenorientiert zu kommunizieren, um Nutzer, Kundinnen oder Geldgeber zu überzeugen.

- Um den zusätzlichen Aufwand für die teilnehmenden Akteure möglichst gering zu halten, bewarben sich die teilnehmenden Akteure mit bereits tatsächlich existierenden Herausforderungen im Bereich der ambulanten Pflege aus ihrem Arbeitsalltag. Neben den entwickelten Lösungen für diese Herausforderungen nehmen die Teilnehmenden zusätzlich Wissen, Methoden und Erfahrungen in der Entwicklung innovativer Lösungsansätze aus dem Programm mit, die sie zukünftig in ihrem Arbeitsalltag für die Entwicklung weiterer Projekte anwenden können. Auf diese Weise kann im besten Falle nach und nach ein schleichender Kompetenz- und Organisationsentwicklungsprozess in den teilnehmenden Organisationen in Gang gesetzt werden.
- Um die Umsetzungs-Chancen der entwickelten Ideen zu erhöhen und nicht nur Konzepte für die Schublade zu entwickeln, konnten sich nur gemischte Innovationsteams bewerben. Diese bestanden aus mindestens zwei regionalen Akteuren aus unterschiedlichen Bereichen. So entstanden Tandems aus
  - o Kommunen, Landkreisen,
  - o Leistungsträgern,
  - o Leistungserbringern,
  - o Unternehmen mit Produkten oder Dienstleistungen mit Bezug zur pflegerischen Versorgung und/oder
  - o bürgerschaftlich Engagierten im Bereich Pflege.



Quelle: Social Innovation Lab, Foto: Nils Theurer, textour, www.textour-freiburg.de

Dadurch sollte verhindert werden, dass ein Akteur, z.B. ein Pflegedienst, eine neue Idee für ein lokales Problem entwickelt, die im Anschluss z.B. durch die ansässige Kommune gar nicht gewollt und unterstützt wird. Die verschiedenen regionalen Akteure entwickeln gleich von Beginn an gemeinsam die neue Lösung für ihre Region.

### 3. Inhaltlicher Fokus auf die häusliche Pflege

Insgesamt gibt es in Deutschland derzeit 3.896.971 Menschen, die Pflegeleistungen beziehen. Dabei sind 79 Prozent

der pflegebedürftigen Personen Teil des häuslichen Pflegesystems, die Übrigen sind in stationären Einrichtungen untergebracht. Es gibt drei verschiedene Arten, wie Personen in häuslicher Pflege unterstützt werden: Erstens, die häusliche Pflege erfolgt ausschließlich durch Angehörige. Diese informelle Pflege durch Angehörige hat den größten Anteil an der häuslichen Pflege: sie umfasst 68 Prozent der Pflegebedürftigen. Eine zweite Möglichkeit ist die kooperative Pflege durch die Angehörige und in Kooperation mit ambulanten Pflegediensten oder, drittens, werden Menschen ausschließlich durch ambulante Pflegedienste ge-

pflegt. 32 Prozent der Pflegebedürftigen erhalten Unterstützung oder werden nur von professionellen ambulanten Pflegediensten betreut.

Um die Versorgungsstrukturen in diesem Bereich zu stärken, hat sich das D-Care Lab BW auf die Entwicklung von Innovationen in der ambulanten bzw. häuslichen Pflege fokussiert. Auch die Strategie, in einem Innovationslabor unterschiedliche Pflege-Akteure wie Kommunen und Leistungserbringer, Pflegeunternehmen und Ehrenamtsnetzwerke oder Leistungsträger zusammen zu bringen, war aus dieser Perspektive sehr gewinnbringend. Auf diese Weise sind in vielen Landkreisen in Baden-Württemberg spannende Lösungen entwickelt worden.

Zum Beispiel hat das Team aus dem Landkreis Biberach seine Idee für einen Demenz-Fachdienst für zu Hause im D-Care Lab weiterentwickelt. Nach den Maximen der Ganzheitlichkeit, Bedürfnisorientierung und Selbstorganisation wurde dieser Dienst mit Zeitabrechnung und unter Einbezug des (in-)formellen Netzwerks der zu Pflegenden konzipiert. Um professionelle Dienste zu entlasten und im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe mehr Kapazitäten aus dem Umfeld und dem Sozialraum zu ziehen, hat das Team aus dem Schwarzwald-Baar-Kreis ein sozialräumlich integriertes Format der Bürgerbeteiligung erarbeitet. Dort sind viele Akteure eingebunden, die kontinuierlich ihr Wissen zu Bürgerbeteiligungsformaten und Partizipation zu erweitern. Um ein geeignetes Format konzipieren zu können, wurden sie von einer Coachin unterstützt.

Im Rems-Murr-Kreis wurde ein Konzept entwickelt, um eine frühzeitige Pflegebedürftigkeit von alleinstehenden und einsamen Menschen durch Teilhabe und Einbindung in eine Gemeinschaft zu verhindern.

Damit Menschen länger und selbstbestimmter im eigenen häuslichen Umfeld leben können, hat das Team aus dem Landkreis Rastatt ein Konzept für ein



Quelle: Social Innovation Lab, Foto: Nils Theurer, textour, www.textour-freiburg.de

digitales Helfernetzwerk entwickelt, das 10 Gemeinden in einem Pilotprojekt testen werden.

Für den Bodenseekreis wurde ein Konzept entwickelt, wie Menschen mit Teilhabebedarfen durch eine sinnstiftende und ihren Fähigkeiten entsprechende Tagesstruktur wohnortnah begleitet werden können.

Um Familien in akuten Krisensituationen zu entlasten, hat das Team aus dem Landkreis Böblingen ein Konzept für eine Kurzzeitunterbringung für Kinder außerhalb der Familien entwickelt.

#### 4. Einbettung des Projekts in ein Konsortium mit 26 Partnern aus 10 Ländern im Donauraum

Viele Probleme der Pflege machen nicht an Ländergrenzen halt und betreffen viele Länder in Europa gleichermaßen. Vielfach hängen sie sogar zusammen oder ähneln sind zumindest. Das Interreg-Projekt D-Care Labs geht die Herausforderungen des erhöhten Pflegebedarfs einer Gesellschaft, die gesund altern möchte, daher im Verbund an. Deswegen sind 10 Länder der Donauregion (DE, AUT, HU, HR, SVN, BGR, RO, SRB, BIH, MDA) teil des Europa-Projektes. Europäisches Ziel ist es, innovative soziale Dienstleis-

stungen und -produkte im Bereich der häuslichen Pflege zu entwickeln und in die Umsetzung zu bringen. Dafür müssen für jedes teilnehmende Land Innovationsstrukturen und -programme (D-Care Labs) aufgebaut werden, sodass diese auch zukünftig in der Lage sind, Herausforderungen im Bereich Pflege (Kinder, Menschen mit Behinderung, ältere Menschen) mit eigenem Innovationswissen sowie Innovationsstrukturen und -programmen zu lösen. Das Interreg-Projekt D-Care Labs ist ein mächtiges Projekt, ausgestattet mit mehr als zweieinhalb Millionen Euro aus dem Interreg Danube Transnational Programme.

#### Fazit

Das D-Care Lab BW, das Innovationsprogramm für die ambulante Pflege in Baden-Württemberg, hat im Mai 2022 mit einem Pitch-Event, bei dem die entwickelten Lösungen präsentiert wurden, seinen Abschluss gefeiert. Das Projekt D-Care Labs in den 10 Ländern des Donauraums läuft noch bis Ende des Jahres 2022. Ein gutes Stück Arbeit wurde im Projekt also bereits bewältigt. Ebenso ist klar, dass noch viel Arbeit ansteht. Doch wo steht das Projekt jetzt? Wie weit ist es beim Bohren des dicken Brettes der

Pflege gekommen? Hat dieses Projekt einen Unterschied für die Pflege gemacht? Ehrlich gesagt, ist es wohl eher eine Zwischenbilanz. Die knapp 2 Jahre Projektanbahnung und weitere 2 Jahre Projektdurchführung haben erste Erfolge gebracht. Mit dem D-Care Lab wurde in Baden-Württemberg eine praxis- und lösungsorientierte Plattform für neuartige Herangehensweisen in der Pflege geschaffen, bei der alle wichtigen Akteure gemeinsam in eine Richtung blicken. Das Innovationsprogramm hat 16 Innovationsteams bestehend aus 43 Organisationen dabei unterstützt konkrete Lösung für ihre jeweiligen individuellen Herausforderung im Bereich der ambulanten Pflege zu entwickeln. Dabei sind beeindruckende Lösungen entstanden, die teilweise sogar bereits Finanzierungen erhalten haben, um in der kommenden Zeit umgesetzt zu werden. Durch das gemeinsame miteinander Arbeiten haben sich neue Netzwerke, Kooperationen und Gemeinschaften zwischen ganz neuen Akteuren gebildet. Auch wenn das, gemessen an den Herausforderungen, vergleichsweise kleine Schritte sind, so ist es zumindest ein Anfang, auf dem zukünftig aufgebaut werden kann. Das ist vielleicht auch die wichtigste Nachricht, der Anfang ist gemacht und es wird weitergehen. Das Sozialministerium fördert das D-Care Lab BW für zwei weitere Jahre, sodass Akteure aus Baden-Württemberg auch im kommenden Jahr innovative Lösungen für ihre ganz speziellen Herausforderungen entwickeln können. Eine Bewerbung für den Durchgang im kommenden Jahr ist ab Herbst 2022 möglich. Weitere Informationen zum Innovationsprogramm D-Care Lab BW sind hier zu finden: <https://social-innovation-lab.org/angebote/d-care-labs/>



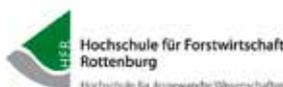
Quelle: Social Innovation Lab, Foto: Nils Theurer, texttour, [www.texttour-freiburg.de](http://www.texttour-freiburg.de)

Florian Boukal ist Geschäftsführender Vorstand Grünhof e.V.

Vivien Riener ist Programm-Managerin D-Care Lab.

# Die moderne Kantine – heißt Nachhaltigkeit „Verzichten zu höheren Preisen“ – und wäre das eigentlich so schlimm?

Von Tamara Scheerer, Landkreis Reutlingen



Quelle: Hochschule Reutlingen und Rottenburg

Bei einem sind sich alle einig: essen müssen wir alle. Die Anforderungen, die hierbei jedoch an unsere Ernährung bestehen, sind umfassend und vielschichtig.



Quelle: Pixabay

Unser Essen muss schmecken, uns satt machen, unsere Nährstoff- und Vitaminbedarfe erfüllen, aber gleichzeitig unseren Kalorienverbrauch nicht übersteigen. Es muss unseren Moral- und Wertevorstellungen gerecht werden während es unserem Körper die benötigte Energie liefern soll, dass wir das Leben leben und genießen können und das am besten ohne, dass uns das Essen krank macht oder Allergien auslöst. Essen schmeckt besser, wenn wir uns in guter Gesellschaft befinden und das Gericht gut aussieht, bezahlbar muss es aber trotzdem sein. Die nächste gesellschaftlich formulierte Anforderung ist aktuell, dass unser Essen auch nachhaltig werden soll - schließlich wollen wir alle unseren Planeten retten und den Klimawandel aufhalten. Doch was heißt das überhaupt?

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg hat im Rahmen des Forschungsprogramms „Ökologischer Landbau“ insgesamt vier kooperative Projekte gefördert, welche mit verschiedenen Ansätzen und Themenschwerpunkten für das Land Baden-Württemberg untersuchen, wie die ökologische Transformation gestärkt werden kann. Hierbei steht vor allem nicht nur die Landwirtschaft im Vordergrund, alle Beteiligten sollen miteingebunden werden, um den Wandel hin zu einer nachhaltigeren Gesellschaft zu ermöglichen. Bereits 2002 wurde vom Bundestag in der Nachhaltigkeitsstrategie für Deutschland das Ziel formuliert mehr Flächen ökologisch zu bewirtschafteten. Inzwischen gibt es sowohl europaweit das Ziel von 25 % biologischer Landwirtschaft bis 2030, als auch unterschiedliche Zielsetzungen je Bundesland, Baden-Württemberg möchten den Anbau sogar auf 30–40 % steigern. Die letzte Statistik zeigt für das Jahr 2020 einen Flächenanteil von 11,4 % für Baden-Württemberg. Grob überschlagen und etwas pauschalisiert heißt das, in einem Bruchteil der Zeit muss nochmal das Doppelte erreicht werden.

Wenn also der politische Wille doch da ist, warum haben wir erst so wenig Bio? Die Antwort ist einfach und komplex zugleich – aktuell ist Bio ein Luxusprodukt, ein Markenprodukt, was sich durch bessere Qualität von der Standardware abhebt.

Bio-Ware zeichnet sich dadurch aus, dass ihre Anbauform folgenden Zielen gerecht werden soll:

- Umwelt und Klima schützen
- die Bodenfruchtbarkeit erhalten
- die biologische Vielfalt fördern
- Vertriebswege verkürzen
- hohe Tierschutzstandards einhalten
- seltene, einheimische und/oder vom Aussterben bedrohte Rassen fördern



Vom Aussterben bedroht – der Feldhamster ist nur eine von vielen bedrohten Tierarten

Quelle: Pixabay

Obwohl es natürlich auch weitere Wege gibt nachhaltig zu wirtschaften und Bio sicherlich nicht makellos ist, muss man dennoch im Hinterkopf behalten, dass es sich um eine standardisierte und nachvollziehbare Art handelt Landwirtschaft zu betreiben.

Im Gegensatz zu Konzepten wie bspw. Regionalität, Umweltbewusstsein oder auch der Nachhaltigkeit selber, gibt es für Bio-Produkte in der EU eine klar geregelte Verordnung, welche zwingend einzuhaltende Mindestanforderungen vorschreibt. Somit ist die EU-Bio-Verordnung (2018/848) ein Kollektiv an Richt-



Bio-Karotten auf dem Gemüsehof Rapp (Bonndorf)

Quelle: Brigitte Braun

linien für die Landwirtschaft, welches sukzessive überarbeitet und entsprechend dem Stand der Umsetzung und Forschung angepasst wird.

## Das Forschungsprojekt ÖkoTrans

Das in diesem Rahmen geförderte Forschungsprojekt *ÖkoTrans* der Hochschulen Reutlingen und Rottenburg beschäftigt sich mit den Wertschöpfungsketten in der öffentlichen Außer-Haus-Versorgung. Die Umstellung auf die Verwendung von mehr biologischen Lebensmitteln in öffentlichen Kantinen kann ein wichtiger Treiber sein: durch das signifikante Erhöhen der Nachfrage nach ökologisch produzierten Waren soll ein Anreiz für die Landwirte geschaffen werden, um ihre Betriebsform entsprechend umzustellen und zu reformieren. Hierfür ist es aber wichtig zunächst zu verstehen, wie der Ablauf heute aussieht: welche Wege gehen landwirtschaftliche Erzeugnisse bis sie in öffentlichen Kantinen landen? Was sind Schwierigkeiten bei der Erzeugung und Verwendung von biologischen Lebensmitteln? Aber auch, was sind die Gründe, weshalb sich der Bio-Anteil (zwar langsamer als gewünscht) stetig erhöht und auch gesellschaftlich immer wichtiger wird? Und was sind sinnvolle Maßnahmen, um diese Bewe-

gung zu unterstützen oder gar zu beschleunigen?

Um diese Fragen zu beantworten, gibt es drei Hauptakteure: die landwirtschaftlichen Betriebe, Zwischenverarbeitung und Handel und Kantinen. Da letztere ja die benötigte Nachfrage generieren sollen, um eine flächendeckende Umstellung attraktiv zu machen und Absatzwege sicherzustellen, ist es wichtig, öffentliche Kantinen und ihre Voraussetzungen hierfür zu verstehen. Hierfür wurden diverse Kantinen befragt, sowohl öffentlicher als auch nicht-öffentlicher Einrichtungen.

Die erste Erkenntnis hierbei ist, dass man öffentliche Kantinen nicht pauschal zusammenfassen sollte. Öffentliche Kantinen werden gerne verallgemeinert, da sie sich an die gesetzliche Grundlage für die Vergabe halten müssen. Ansonsten ist es allerdings wichtig, genau zu unterscheiden. So hat bspw. die Betriebsgröße bereits einen großen Einfluss auf die Möglichkeiten. Bei einer Verpflegungsmenge von weniger als 150 Gerichten am Tag sind die Bedingungen ganz anders als bei einer Betriebsgastonomie mit täglich mehreren tausend servierten Speisen. Andere solcher wichtigen Unterscheidungsmerkmale sind z. B. auch die Betriebsform (ist das Catering fremdvergeben oder kochen interne

Angestellte), die monetäre Struktur (bin ich auf Tagessätze von Versicherungen angewiesen, kann ich das Essen für meine

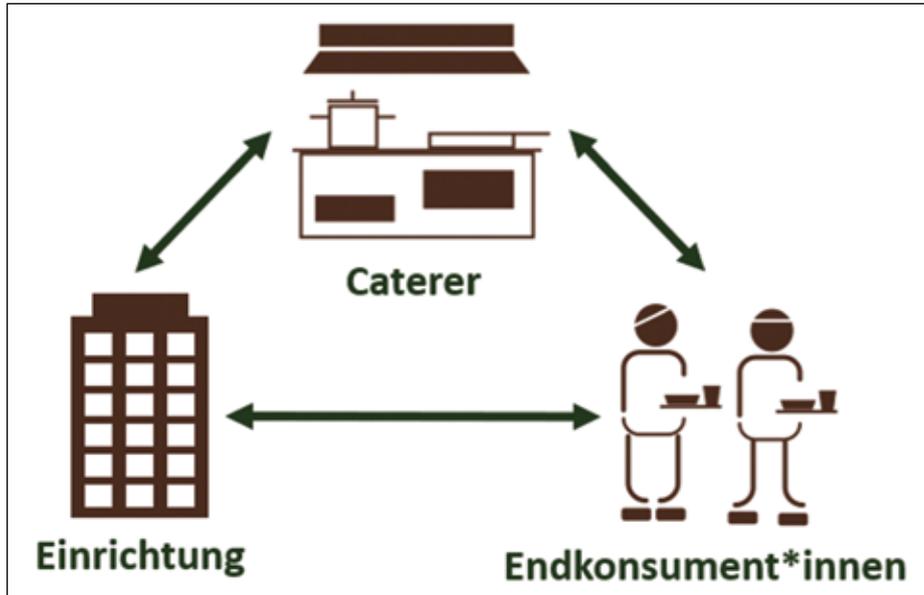


Webseite ÖkoTrans

Mitarbeitenden subventionieren), ökologische Ausrichtung (gibt es bereits einen Bio-Anteil und wie hoch ist dieser), Lieferantenstruktur (kauft die Küchenleitung direkt bei regionalen Erzeugern ein, wird alles über einen Großhandel bestellt oder ist der Einkauf vielleicht sogar fremdvergeben) und Zubereitungsform (gibt es Vorort überhaupt eine Küche oder Regenerationsmöglichkeiten). Gemäß diesen Kriterien wird recht schnell ersichtlich, dass die Voraussetzungen einer KiTa-Kantine, in welcher die Mitarbeitenden selber für die zu betreuten Kinder kochen grundlegend anders sind, als für eine Klinik-Kantine, welche zentral von einem Dienstleister beliefert wird, welcher zehntausende Speisen am Tag herstellt.

Die zweite wichtige Erkenntnis ist, dass der Begriff Kantine eigentlich ein System beschreibt. Man kann eine „Kantine“ in drei essentielle Bestandteile bzw. Akteure unterteilen, die alle individuelle Ausgangssituationen, Motivationen und Anforderungen haben. Diese drei Parteien sind: die Einrichtung und häufig auch physischer Ort der Kantine, der Caterer, welcher die Nahrungszubereitung durchführt und die Konsumierenden, die die Speisen letztendlich essen. Das System benötigt alle drei, um zu funktionieren und diese sind in ihren Entscheidungen und Entwicklungsmöglichkeiten auch voneinander abhängig – deshalb nennen wir es das Abhängigkeitsdreieck von Kantinen.

Um dieses System nun zu mehr Nachhaltigkeit zu transformieren ist es wichtig, die eigene Kantine zu verstehen: Mit welchen Grundvoraussetzungen wird gearbeitet? Welche Motivation und welche Möglichkeit hat jeder der drei Akteure,



Das Abhängigkeitsdreieck

Quelle: ÖkoTrans

um seinen Teil hierzu beizutragen? Und bei dieser Gelegenheit lässt sich auch gleich noch die Frage in den Raum werfen: Wer ist überhaupt verantwortlich, den ersten Schritt zu mehr Nachhaltigkeit zu machen?

Insbesondere im Abhängigkeitsdreieck wird diese Verantwortung öfters weitergereicht. Caterer denken sie können nur das anbieten, was gegessen und bezahlt wird. Die Einrichtungen geben an, sich an die Ausschreibungsrichtlinien halten zu müssen und der Personalrat möchte die

Mitarbeitenden vor Preiserhöhungen schützen. Und die Konsumierenden verteidigen sich, da sie ja auch nur das Essen können, was in der Kantine angeboten wird. Obwohl alle dieser Aussagen in Teilen berechtigt sind, muss man sich an dieser Stelle auch klar machen, dass keiner von einer 100%-Umstellung in wenigen Tagen spricht. Somit spiegeln sie vor allem die Ängste der jeweiligen Parteien wider und zeigen zudem: Der Wunsch nach mehr Bio kommt vorrangig nicht von innerhalb des Systems.



Quelle: Pixabay

## Nachhaltigkeit im Landkreis

Es gibt viele Landkreise, Gemeinden und Kommunen, welche es sich zum Ziel gemacht haben, nachhaltiger zu werden. Was dies häufig bedeutet ist Ressourceneffizienz, Abfallvermeidung und regionaler Produktbezug. Bio-Lebensmittel zu verwenden steht hier eher selten auf der Agenda, oder wird aus Kostengründen schnell wieder gestrichen. Obwohl es auch hier zahlreiche Pilotbetriebe und Best Practices gibt, die zeigen: Bio in ausschreibungspflichtigen Kantinen geht. Manche Experten und umgestellte Betriebe behaupten sogar: Ein 20 % Bio-Anteil ist sogar ohne Mehrkosten machbar, wenn man sich mit Prozessen und Subventionsmöglichkeiten auseinandersetzt.

Um eine Kantine nun also nachhaltiger zu gestalten, ist eine sukzessive Erhöhung des Bio-Anteils definitiv ein sinnvoller Weg. Die Kriterien und Ziele der Bio-Verordnung zeigen auf, wie sich Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft bewerten und umsetzen lässt. Jedoch fehlt es doch an konkreten Metriken und Maßstäben für die restlichen Teilnehmenden in der Wertschöpfungskette. Ist es schließlich nicht auch nachhaltig, wenn wir die anderen Europäischen Mitgliedsstaaten wirtschaftlich stärken durch den Import ihrer Agrarprodukte? Oder wenn die Äpfel im Frühjahr aus Neuseeland kommen, weil die CO<sub>2</sub>-Bilanz unserer Lager- und Kühlhäuser schlechter ist als die des Transports? Oder wenn man (Bio-)Rindfleisch isst, da für jede (Bio-)Milchkuh auch ein männliches Kalb zur Welt kommt und besonders die ökologische Landwirtschaft auf organische Düngemittel angewiesen ist?

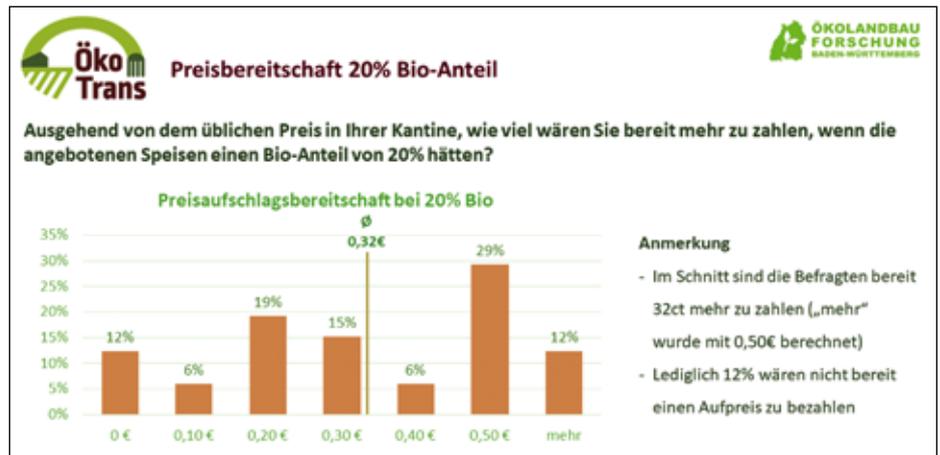
Auf alle Fälle ist es wichtig, die Eigenschaften sowie Produktions- und Verarbeitungsbedingungen für jedes Produkt transparent zu machen, damit die Wahl besteht, diese entsprechend mehrerer Kriterien bewerten zu können. Besonders für ausschreibungspflichtige Betriebe ist dies von Bedeutung, da so die Möglich-

keit entsteht sinnvolle und messbare Qualitätskriterien zu definieren, um die Bewertungen von Bewerbungen auf eine Ausschreibung nicht lediglich dem Kriterium der Preisgestaltung zu unterwerfen.

Neben der Frage was Nachhaltigkeit eigentlich ist und wie man vor allem Essen danach bewerten kann, gibt es einen weiteren wichtigen Aspekt, der bei der Ausschreibungserstellung, der Caterersuche und der Speiseplangestaltung häufig in zu geringem Umfang berücksichtigt wird. Obwohl viele Einrichtungen Instanzen wie einen Personalrat oder einen Kantinenausschuss haben, werden die Mitarbeitenden selten regelmäßig zu ihren Wünschen oder Anforderungen hinsichtlich des Kantinenessens befragt. Frei nach dem schwäbischen Motto „Ed bruddelt isch g’lobt gnuag“ werden Annahmen auf Basis von Erfahrungswerten der „Experten“ getroffen und seit Jahren dieselben Kriterien für die Ausschreibungen gewählt und Speisepläne nach demselben Schema erstellt. Es mag zwar durchaus richtig sein, dass bei uns im Schwoabaländle Linsen mit Spätzle das beliebteste Gericht ist, wo doch sonst überall in Deutschland die Currywurst mit Abstand gewinnt. Aber wenn Verantwortliche für Schulesen berichten, dass Lehrer und Eltern gegen Bio-Initiativen sind und ihnen die Akzeptanz für Änderungen fehlt obwohl die Schüler und Schülerinnen nie befragt wurden, wird klar, dass viele Konsumierenden kein wirkliches Mitspracherecht bekommen.

## Befragung der Konsumierenden

Erste Befragungen von Schulkantinen und Uni-Mensen haben gezeigt, dass diese Aussagen nicht mehr zeitgemäß sind. Wenig überraschend ist, dass besonders die Fridays-For-Future Generation sehr stark für umweltverträglichere Speisen, für die Reduktion von Fleischmengen und für einen deutlich höheren Bioanteil ist. Auch wenn diese Ergebnisse



Umfrageergebnisse

Quelle: ÖkoTrans

durchaus damit zusammenhängen können, dass das Bewusstsein etwas ändern zu müssen in dieser Generation besonders ausgeprägt ist und sie gleichzeitig selten selbst für die Kosten aufkommen müssen, so zeigt es doch, dass die Entwicklungstendenz für die Zukunft recht eindeutig ist. Für das Ziel bis 2030 dürfte das jedoch wenig Einfluss haben, besonders weil diese Generation noch keine große Kaufkraft hat. Wie sieht es jedoch bei der restlichen Gesellschaft aus? Die generelle Entwicklung hin zu mehr Vegetarismus und Bio hat ja nicht erst mit Generation Z begonnen.

Deshalb muss nun ein weiterer Fokus u. a. auf Kantinen von Landkreisen, Landratsämtern gelegt werden. In Zusammenarbeit mit einigen Bio-Musterregionen haben wir begonnen, eine Umfrage zu erstellen, mithilfe welcher wir den Mitarbeitenden die Möglichkeit geben wollen, sich in die Entwicklung ihrer Kantinen und den Speisen einzubringen. Hier haben die Teilnehmenden einerseits die Möglichkeit das Angebot im Allgemeinen zu bewerten, aber auch darzustellen, welche Aspekte ihnen generell am wichtigsten sind. Anschließend wird auch auf verschiedene umweltbezogene Themen eingegangen, die Meinung zu und Akzeptanz von Bio-Speisen werden ebenfalls erfragt. Weitere wichtige Schwerpunkte sind Fleischmengen und -häufigkeiten sowie die allgemeine

Preisakzeptanz für verschiedene Ideen und Konzepte.

Die erste Befragung einer Landratsamtskantine wurde Anfang 2022 durchgeführt. Das Feedback auf die Umfrage war überdurchschnittlich und die Antwortquote war enorm hoch. Fast die Hälfte der vor Ort arbeitenden Beschäftigten haben an der Befragung teilgenommen. Dieses Ergebnis zeigt uns vor allem, dass das Thema den Angestellten wichtig und die Fragenszusammenstellung sehr relevant ist. So hat sich hier zum Beispiel gezeigt, dass den Mitarbeitenden die Themen Nachhaltigkeit und umweltbewussteres Essen wichtig war. Das hat sich auch in der Preisbereitschaft wieder gespiegelt, im Schnitt haben die Befragten angegeben 32 ct mehr zu zahlen für einen Anteil von 20 % Bio-Lebensmitteln. Auch die Akzeptanz für weniger fleischhaltige Gerichte war sehr hoch – und 90 % der Befragten gaben an älter als 25 zu sein, und 62 % älter als 35. Die Umfrage hat uns also gezeigt, dass die Mitarbeitenden durchaus bereit sind für eine Veränderung der Kantine, es ist jedoch essentiell ihre Wünsche und Meinungen nicht außen vor zu lassen. Warum sollte man die Angestellten auch nicht mit auf diese Reise nehmen?

Jeder Landkreis hat selbstverständlich andere Voraussetzungen. Deshalb ist es wichtig, potentielle, ggf. regional bedingte, Unterschiede zu erkennen und zu berücksichtigen.



**Öko Trans**

## Befragung „Sei kein Meinungsklos!“

**Machen Sie mit!**

Führen Sie gemeinsam mit uns eine repräsentative Befragung Ihrer Mitarbeitenden durch und finden Sie heraus, wie Sie Ihre Landratsamtskantine nachhaltiger gestalten können!

**Kontakt:**  
Tamara Scheerer  
Hochschule Reutlingen  
tamara.scheerer@reutlingen-university.de

Gefördert durch:  Baden-Württemberg  
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Projektleitung:  Hochschule Reutlingen  
Reutlingen University

Projektleitung:  Hochschule für Forstwirtschaft  
Rottenburg  
Institut für Nachhaltige Wirtschaften



Quelle: Tamara Scheerer

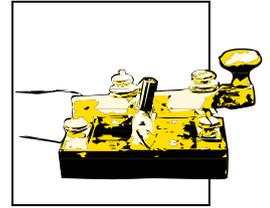
Um dies wissenschaftlich sinnvoll zu können, benötigen wir eine größere Datengrundlage. Wir würden uns daher freuen, falls interessierte Ämter, Kantinenausschussmitglieder oder Personalräte auf uns zukommen und gemeinsam mit uns eine Befragung der Mitarbeitenden durchführen. Da der Fragebogen bereits zusammengestellt und getestet wurde, ist der Vorbereitungsaufwand

gering. Neben einer deskriptiven Auswertung der Ergebnisse erhalten Sie auch eine Einsicht in Korrelationen und Zusammenhänge, die für ihre Kantine relevant sind. Bei Bedarf unterstützen wir Sie auch gerne dabei, erste Ideen gemeinsam mit Ihrem Caterer zu formulieren und wie Sie gemeinsam mit Ihren Angestellten einen Weg zu mehr Nachhaltigkeit beschreiten können, bei dem

alle Parteien an Board, abgeholt und hoffentlich auch begeistert sind.

<sup>1</sup> Statistisches Landesamt 2021

Tamara Scheerer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hermann Hollerith Lehr- und Forschungszentrum.



## NACHRICHTEN

### **Zumeldung des Landkreistags Baden-Württemberg zur Pressemitteilung Nr. 85/2022 des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration: „Aktionsbündnis Kurzzeitpflege: Alle Beteiligten verstärken ihre Verantwortung für pflegebedürftige Menschen/Land stellt 7,4 Millionen Euro für Kurzzeitpflege bereit“ vom 20. Juni 2022**

Der Landkreistag ist aktiver Partner im Aktionsbündnis Kurzzeitpflege. Anlässlich der Unterzeichnung der Gemeinsamen Erklärung 2.0 des Aktionsbündnisses erklärt der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags, Prof. Dr. Alexis v. Komorowski:

„Die meisten pflegebedürftigen Menschen wollen so lange wie möglich in ihrem angestammten häuslichen und sozialen Umfeld mit ihren Angehörigen leben. Um dies nachhaltig zu gewährleisten, muss die Kurzzeitpflege dringend gestärkt und weiterentwickelt werden. Denn so können betreuende Angehörige entlastet und die ungemein wichtige häusliche Pflege stabilisiert werden.

Es ist daher sehr zu begrüßen, dass Spielräume im Landesrecht geschaffen und offensiv genutzt werden sollen, um durch innovative Konzepte die Kurzzeitpflege weiter voranzubringen. Dabei muss freilich allen bewusst sein, dass neue Ansätze nur dann nachhaltige Wirkung erzielen, wenn sie nach erfolgreicher Erprobung ins Regelsystem

überführt werden und so allen Pflegebedürftigen im Land zugutekommen. Absolut zutreffend ist auch der Befund, dass es gerade in Zeiten knapper Personal- und Finanzressourcen einer gezielten und kooperativen kommunalen Sozialplanung bedarf. Nur so wissen wir, wer wann wo welche Unterstützung benötigt. Hierfür braucht es zum einen landesweit akzeptierte Basisdaten, wie sie nun – vom Land gefördert – erhoben werden sollen. Zum anderen sind vernetzende Strukturen unverzichtbar. So wäre es etwa fatal, wenn die jüngst eingerichteten Pflegekonferenzen mit Auslaufen der Förderung im Sommer dieses Jahres wieder verschwinden würden. Verlässlich geförderte und mit einem Regionalbudget ausgestattete Pflegekonferenzen sind ein wichtiger Grundpfeiler kooperativer Sozialplanung vor Ort, für die sich das Aktionsbündnis Kurzzeitpflege zu Recht ausspricht.“

### **Gemeinsame Pressemitteilung des Landkreistags Baden-Württemberg, des Städtetags Baden-Württemberg und des Gemeindetags Baden-Württemberg – Kommunen drängen auf kurzfristige Klärung bei Flüchtlingskosten – Präsidenten Walter, Dr. Kurz und Jäger: „Alle Voraussetzungen für eine kurzfristige Verständigung liegen mit dem heutigen Tag vor“ vom 20. Mai 2022**

Der Bundesrat hat abschließend entschieden, dass Geflüchtete leistungrechtlich nicht länger wie Asylsuchende behandelt werden, sondern ab 1. Juni uneingeschränkte Transferleistungen erhalten. Für die baden-württembergischen Kommunen wird dies zu einer massiven finanziellen Schlechterstellung führen, sofern nicht das Land für einen entsprechenden Ausgleich sorgt. Denn anders als bislang müssen die Kommunen dann nicht nur einen substantziellen Teil der Kosten der Unterbringung von Geflüchteten selbst tragen, sondern etwa auch die Leistungen für Pflegebedürftige und für Menschen mit Behinderungen sowie in erheblichem Umfang die Hilfen zur Gesundheit übernehmen. Darüber hinaus fallen auf kommunaler Ebene erhebliche Folgebelastungen in den Bereichen soziale Integration, Wohnraum, Schule und Kita an. Vor diesem Hintergrund drängen die Präsidenten der Kommunalen Landes-

verbände, Landrat Joachim Walter (Landkreistag), Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz (Städtetag) und Steffen Jäger (Gemeindetag), auf eine kurzfristige Verständigung mit dem Land:

„Die Landkreise, Städte und Gemeinden stehen vollumfänglich zu ihrer Verantwortung, für Unterbringung und Versorgung, Betreuung und Integration der aus der Ukraine geflüchteten Menschen zu sorgen. Seit bald drei Monaten arbeiten die kommunalen Verwaltungen unter Hochdruck, um die Geflüchteten bestmöglich zu unterstützen. In der aktuellen Kriegssituation ist dies nicht zuletzt auch ein Gebot der Humanität und Solidarität.

Allerdings ist es jetzt auch an der Zeit, dass das Land auf die Kommunen zugeht, um kurzfristig zu einer Verständigung über die Refinanzierung der kommunalen Aufwände rund um die Aufnahme der Ukraine-Geflüchteten zu kommen. Die Voraussetzungen hierfür liegen vor: Der rechtliche Rahmen steht endgültig fest, die Beteiligung des Bundes ist geklärt und spätestens nach der aktuellen Mai-Steuerschätzung hat das Land keinen plausiblen Grund mehr, den Kommunen die Kostenerstattung zu versagen.

Ein weiteres Zuwarten wäre den Landkreisen, Städten und Gemeinden schlechterdings nicht vermittelbar. Sie brauchen jetzt finanzielle Planungssicherheit. Es würde auf großes Unverständnis stoßen, wenn der Eindruck entstünde, dass das Land den Wechsel der Ukraine-Geflüchteten aus dem Regime des Asylbewerberleistungsgesetzes in die Regelsysteme der Sozialgesetzbücher zum Anlass nimmt, sich auf Kosten der Kommunen finanziell zu entlasten. Dies entspräche nicht dem partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang, den Land und Kommunen in den Krisen der letzten Jahre gepflegt haben.“

## **Landkreistag erneuert Forderung nach einer gesetzlichen Aussetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht – Landkreistagspräsident Walter: „Bundesverfassungsgericht hat Entscheidung über einrichtungsbezogene Impfpflicht ins Feld der Politik zurückgespielt.“ vom 19. Mai 2022**

Zum Beschluss des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungsmäßigkeit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht äußert sich der Präsident des Landkreistags Baden-Württemberg, Landrat Joachim Walter (Tübingen), wie folgt:

„Das Bundesverfassungsgericht hat die einrichtungsbezogene Impfpflicht nur unter dem ausdrücklichen und mehrfach wiederholten Hinweis auf den weiten Einschätzungs- und Prognosespielraum des parlamentarischen Gesetzgebers für noch verfassungsmäßig erklärt. Damit hat das höchste deutsche Gericht den Ball an die Politik zurückgespielt. Die Politik muss entscheiden, ob es fair ist, wenn bei der Impfung allgemein auf das Prinzip der Eigenverantwortung gesetzt wird und lediglich diejenigen sich impfen lassen müssen, die die Menschen pflegen.

Für uns ist die Sache klar: Nach dem politischen Aus für die allgemeine Impfpflicht stellt die einrichtungsbezogene Impfpflicht eine nicht länger hinnehmbare Ungleichbehandlung zwischen den Mitarbeitenden in den betroffenen Einrichtungen und dem Rest der Bevölkerung dar. Dies ist aus unserer Sicht denjenigen nicht zumutbar, die seit mehr als zwei Jahren durch ihren täglichen Einsatz unser Gesundheits- und Pflegesystem auch unter schwierigsten Bedingungen intakt halten. Es ist ihnen nicht vermittelbar, dass Besucherinnen und Besucher ohne Impfschutz in die Einrichtungen kommen dürfen, man

selbst jedoch einer Impfpflicht unterfällt. Die betroffenen Einrichtungen beklagen zurecht einen hohen Aufwand und viel Bürokratie bei der Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht. Sollten zum Ende des Verfahrens die Gesundheitsämter tatsächlich Betretungsverbote aussprechen müssen, so rechnet man in den Einrichtungen mit weiteren großen Belastungen für die Mitarbeitenden und ebenso mit Einschränkungen bei der Qualität der Versorgung der Patienten. Betretungsverbote führen zu einer weiteren Ausdünnung der Personaldecke in Krankenhäusern, Pflegeheimen und ambulanten Diensten. Dies wird die Pflegeberufe für Berufseinsteiger unattraktiver machen, und dies in einer Zeit des massiven Fachkräftemangels. Eine Verschärfung des ohnehin schon grassierenden Pflegenotstands wird die Folge sein.

Der Landkreistag erneuert daher seine Forderung nach einer gesetzlichen Aussetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht. Mit Blick auf die geänderten Infektionslage halten wir es nunmehr für dringend geboten, dass das Land Baden-Württemberg eine Bundesratsinitiative auf den Weg bringt, die eine Aussetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht zum Ziel hat.“

## **Zumeldung des Landkreistags zur dpa-Meldung: „Sozialverband fordert engmaschiges Netz von Pflegestützpunkten“ vom 19. Mai 2022**

Zur Forderung des Sozialverbands VdK, ein engmaschiges Netz von Pflegestützpunkten zu schaffen, äußert sich der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags, Prof. Dr. Alexis v. Komorowski, wie folgt:

„Von den rund 470.000 pflegebedürftigen Menschen in Baden-Württemberg leben mehr als Dreiviertel in der eigenen Häuslichkeit. Die weit überwiegende

Zahl wird von Angehörigen gepflegt. Dies stellt für die Betroffenen eine immense Herausforderung dar.

Für eine dauerhaft gelingende Pflege zu Hause ist es elementar wichtig, alle relevanten und verfügbaren Möglichkeiten zu kennen, wie die pflegenden Angehörigen und die Pflegebedürftigen unterstützt und entlastet werden können. Hier ist eine niederschwellig zugängliche Beratung ein zentraler Erfolgsfaktor. Die Stadt- und Landkreise haben gemeinsam mit den Pflegekassen in Baden-Württemberg 44 Pflegestützpunkte mit dezentralen Standorten gegründet, um den Ratsuchenden mit guter Beratung alle wichtigen Informationen aus einer Hand anzubieten.

In den Pflegestützpunkten erhalten Pflegebedürftige und Angehörige wohnortnah eine auf ihre individuelle Lebenssituation angepasste persönliche Beratung zu allen Themen rund um die Pflege sowie Unterstützung bei der Auswahl und Inanspruchnahme von Sozialleistungen und Unterstützungsangeboten. Die Pflegestützpunkte beraten individuell, trägerneutral und kostenfrei. Die Landkreise werden sich auch weiterhin dafür engagieren, dass diese Beratungsangebote der Pflegestützpunkte in Kooperation mit den Pflegekassen qualitativ vorgehalten und bedarfsgerecht ausgebaut werden.“

**Zumeldung zur  
Pressemitteilung N5. 54/2022  
des Ministeriums für  
Umwelt, Klima und  
Energiewirtschaft –  
„Verleihung der European  
Energy Awards in Reutlingen  
27 Kommunen ausgezeichnet  
– so viele wie noch nie.“  
vom 18. Mai 2022**

Anlässlich der Verleihung des European Energy Awards in Reutlingen erklärt Prof. Dr. Alexis von Komorowski, Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Baden-Württemberg:

„Dass heute insgesamt neun Landkreise im Rahmen des European Energy Awards (eea) ausgezeichnet wurden, davon fünf sogar mit dem eea in Gold, veranschaulicht auf eindrucksvolle Weise, mit welchem großem Engagement die kommunale Familie insgesamt und die Landkreise im Besonderen in Sachen Klimaschutz und Erneuerbare Energien unterwegs sind. Der Landkreistag Baden-Württemberg gratuliert herzlich zu dieser tollen Auszeichnung.

Umweltstaatssekretär Baumann kann nur zugestimmt werden, wenn er sagt, dass sich der Erfolg der Klimawende auf der lokalen Ebene entscheiden wird. Damit uns dies gelingt, müssen Bund und Land hierfür verlässliche Rahmenbedingungen schaffen. Dazu gehört es auch, die regionalen Energieagenturen mit einer pauschalen Grundfinanzierung von Landesseite weiter zu stärken, damit diese ihren wichtige Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Bürgerinnen und Bürger, Kommunen und Wirtschaft weiter ausbauen können.“

**Gemeinsame  
Pressemitteilung des  
Gemeindetags  
Baden-Württemberg,  
des Landkreistags  
Baden-Württemberg  
und des Städtetags  
Baden-Württemberg –  
Kommunen erwarten  
schnelle Klärung  
der Finanzierung bei  
Flüchtlingsunterbringung –  
Systemwechsel nicht auf  
Kosten der Kommunen  
vom 13. Mai 2022**

Zum Vorstoß von Minister Bayaz, schneller zwischen Bund und Länder über die langfristige Verteilung der Flüchtlingskosten zu verhandeln, erklären der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Baden-Württemberg, Prof. Alexis von Komorowski, das Ge-

schäftsführende Vorstandsmitglied des Städtetags Baden-Württemberg, Gudrun Heute-Bluhm und der Präsident des Gemeindetags Baden-Württemberg, Steffen Jäger:

„Wir begrüßen die Initiative von Finanzminister Danyal Bayaz, dass der Bund sich schnell zu einer dauerhaften Beteiligung an den Kosten für die ukrainischen Flüchtlinge bekennen muss. Die gefundene Lösung der Ministerpräsidentenkonferenz mit dem Bundeskanzler vom April kann nur eine vorläufige sein. Es braucht hier eine langfristige Vereinbarung über die abgesicherte Kostentragung zwischen Bund und Ländern.

Für die Städte, Gemeinden und Landkreise ist jedoch wichtig: Kurzfristig brauchen wir Klarheit über die Kostenübernahme ab dem 1. Juni 2022 durch das Land, wenn der Systemwechsel zu den Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch vollzogen werden soll. Eine Schlechterstellung der kommunalen Ebene bei den Erstattungsregelungen muss verhindert werden. Zudem müssen die Städte, Gemeinden und Landkreise für die soziale Integration, für Wohnraum, Schule und Kita weitere hohe Investitionskosten tragen. Auch hier muss das Land in Vorleistung gehen, solange der Bund sich nicht abschließend festlegt.“

**Zumeldung des Landkreistags  
Baden-Württemberg zur  
Pressemitteilung Nr. 52/2022  
des Staatsministeriums  
Baden-Württemberg –  
ÖPNV-Strategie 2030 –  
Kabinett gibt grünes Licht  
für weitere Umsetzung  
vom 10. Mai 2022**

Zur ÖPNV-Strategie 2030 der Landesregierung äußert sich der Präsident des Landkreistags, Landrat Joachim Walter (Tübingen), wie folgt:

„Die Landkreise unterstützen die ÖPNV-Ausbauziele des Landes und sind bereit, ihren Beitrag zu leisten. Denn die Verbes-

serung des Mobilitätsangebots im ÖPNV ist ein wichtiger Schritt, um die Klimaschutzziele im Verkehrssektor tatsächlich zu erreichen. Für die kommunale Seite steht dabei allerdings fest, dass die Finanzierungsverantwortung für die Sicherstellung der Mindeststandards und damit auch für eine künftige Mobilitätsgarantie beim Land liegt. Wir erwarten daher, dass der Finanzbedarf ausgehend von den Ergebnissen der aktuell laufenden Modellrechnungen beziffert wird und in hinreichendem Umfang Eingang in den Landeshaushalt 2023/2024 findet.

Im Übrigen werden die zu Recht ehrgeizigen Ausbaupläne des Landes nur innerhalb einer stabilen ÖPNV-Landschaft erfolgreich umgesetzt werden können. Doch auf eine coronabedingt bereits angeschlagene Branche treffen aktuell noch die massiven Steigerungen der Energiepreise. Die Landkreise als kommunale ÖPNV-Aufgabenträger fordern daher einen gemeinsamen Stützungs-pakt zugunsten der Verkehrsunternehmen, zu dem sich nun endlich auch Land und Bund bekennen müssen!“

## **Gemeinsame Pressemitteilung der Kommunalen Landesverbände – Kommunen dringen auf rasche Verständigung zu den Flüchtlingskosten vom 1. Mai 2022**

Das Bundeskabinett hat inzwischen beschlossen, dass Geflüchtete aus der Ukraine ab Juni Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende erhalten können und damit leistungsrechtlich nicht mehr wie Asylsuchende behandelt werden. Der Präsident des Landkreistags Baden-Württemberg, Landrat Joachim Walter, der Präsident des Städtetags, Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz, sowie der Präsident des Gemeindetags, Steffen Jäger, nehmen den nunmehr eingeleiteten Wechsel ukrainischer Flüchtlinge

aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in die sozialrechtlichen Regelsysteme zum Anlass, um sich grundsätzlich zur Finanzierung der Hilfen für Ukraine-Flüchtlinge zu äußern:

„Seit über zwei Monaten sorgen die Kommunen mit hohem Engagement für die Unterbringung, Versorgung und Betreuung der aus der Ukraine geflüchteten Menschen. Die Kommunen stehen zu dieser humanitären Verpflichtung. Um sie erfüllen zu können, brauchen die Landkreise, Städte und Gemeinden allerdings eine ausreichende finanzielle Unterstützung. Daher unterstützen wir es nachdrücklich, wenn das Land vom Bund eine dauerhafte Beteiligung an den Kosten für Geflüchtete aus der Ukraine und deren Integration einfordert. Zugleich haben aber auch wir klare Erwartungen an das Land als unserem Ansprechpartner. Wir sehen es als Ausdruck einer fairen Lastenverteilung, dass sich das Land durch den Wechsel der Ukraine-Geflüchteten aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in die Grundsicherung nicht auf Kosten der Kommunen finanziell zu entlasten versucht. Daher muss das Land die Kommunen auch nach dem Rechtskreiswechsel wie bisher von den Kosten der Unterbringung und Versorgung freihalten. Auch bei den weiteren kommunalen Aufwendungen, insbesondere im Hinblick auf eine personell und räumlich angemessene Betreuung in Kita und Schule, bedarf es einer verlässlichen Landesunterstützung. Gleiches gilt für die Integrationsarbeit. Wir halten es für dringend erforderlich, dass es kurzfristig zu einer Verständigung mit dem Land über die Flüchtlingskostenfinanzierung kommt. Hier kann nicht zugewartet werden, bis auch alle übrigen Finanzfragen zum Doppelhaushalt 2023/2024 zwischen Land und Kommunen geklärt sind.“

## **Zumeldung zur Pressemitteilung Nr. 61/2022 des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg „Ministerrat beschließt finanzielle Unterstützung für Krankenhäuser mit rund 240 Millionen Euro“ – Landkreise begrüßen weiteren Klinik-Schutzschirm des Landes vom 27. April 2022**

Zum Beschluss des Ministerrats, die Krankenhäuser im Land mit rund 240 Millionen Euro zu unterstützen, äußert sich der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Baden-Württemberg, Prof. Dr. Alexis v. Komorowski, wie folgt:

„Die wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser hat sich durch Corona erheblich verschlechtert. Umso wichtiger ist es, dass das Land nun einen weiteren Schutzschirm für die Kliniken aufspannt. Die Landkreise, die für die Sicherstellung der Krankenhausversorgung verantwortlich sind, begrüßen die erneute Landesunterstützung ausdrücklich. Das Land steht damit auch in herausfordernder Zeit verlässlich zu der Verabredung, die Ende vergangenen Jahres in der Gemeinsamen Finanzkommission mit den Kommunen getroffen wurde. Zur damaligen Verabredung gehört auch, dass man sich im Hinblick auf den nun kommenden Doppelhaushalt mit einer Anpassung der pauschalen Investitionsförderung für Kliniken beschäftigen will. Eine Aufstockung dieser Investitionsmittel durch das Land ist dringend geboten, um im Patienteninteresse insbesondere die Digitalisierung sowie die Gerätemodernisierung in den Kliniken weiter vorantreiben zu können.“

## **Gemeiname Zumeldung zur Pressemitteilung des Ministeriums des Innern, für Kommunen und Digitalisierung Baden-Württemberg – „Bundesregierung verlängert die Fristen für das Sirenenprogramm“ vom 13. April 2022**

Zur Verlängerung der Fristen für das Sirenenprogramm äußern sich der Präsident des Gemeindetags, Steffen Jäger, und der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Baden-Württemberg, Prof. Dr. Alexis von Komorowski, wie folgt:

„Wir begrüßen die Verlängerung der Umsetzungsfrist für das Sirenenprogramm des Bundes bis zum 31. Dezember 2023 ausdrücklich. Die Fristen für den Mittelabruf der Fördermittel aus dem Bundesprogramm waren von Anfang an zu knapp bemessen. Hierauf hatten die Kommunalen Landesverbände bereits zum Start der Ausschreibung hingewiesen. Auch die Hersteller der entsprechenden Sirenen hatten mitgeteilt, dass man die notwendigen Geräte innerhalb der vorgegebenen Zeiten nicht liefern könne.

Fakt ist allerdings auch, dass die bislang bereitgestellten Fördermittel unzureichend sind. So haben viele Antragsteller keine Förderzusage erhalten, da der Fördertopf bereits leer war. Innenminister Strobl kann daher nur beiegepflichtet werden, wenn er eine zeitnahe Aufstockung der Bundesmittel für die Errichtung von Sirenenanlagen fordert. Positiv stimmt, dass Bundesinnenministerin Faeser den kommunalen Landesverbänden auf deren Anfrage hin bereits signalisiert hat, dass ihr Haus weitere Mittel für den kommenden Bundeshaushalt angemeldet hat.

Wichtig ist bei alledem, dass die Warnung mittels einer Sirene nur ein Teil einer Warnlandschaft sein kann. Wir sprechen uns daher für einen abgestimmten Warnmix aus Sirenen, Cell Broadcasting und Warn-App aus.“

## **Systemwechsel bei den Leistungen für Ukraine-Flüchtlinge darf nicht zulasten der Kommunen gehen – Landkreistagspräsident Walter: „Ich setze darauf, dass das Land an seinem bisherigen Kurs festhält und den aktuell besonders geforderten Kommunen hundertprozentig beisteht.“ vom 8. April 2022**

Zu der Beschlussfassung des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und -chefs der Länder zur Finanzierung der Unterbringung, Versorgung und Betreuung der Flüchtlinge und Vertriebenen aus der Ukraine nimmt der Präsident des Landkreistags Baden-Württemberg, Landrat Joachim Walter (Tübingen), wie folgt Stellung:

„Bund und Länder haben sich bei den Sozialleistungen für Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine für einen Systemwechsel entschieden. Sie erhoffen sich davon zusätzliche Integrationsimpulse. Die Landkreise als Maschinenraum des deutschen Sozialstaats werden die damit verbundenen Umstellungsarbeiten meistern, auch wenn dies mitten in der Krise herausfordernd ist. Eines muss allerdings klar sein: Durch den Wechsel in den Regelkreis der Sozialgesetzbücher dürfen die baden-württembergischen Kommunen finanziell nicht schlechter gestellt werden als bisher. Das Land muss daher weiterhin alle fluchtbedingten Kosten tragen, die es etwa im Bereich der Unterbringung sowie der Gesundheits- und Pflegeversorgung bislang übernommen hat. Das Land hat sich mit dem Bund verständigt – daraus darf jetzt kein Vertrag zulasten der Kommunen als unbeteiligten Dritten werden. Ich setze und vertraue daher darauf, dass das Land an seinem bisherigen Kurs festhält und den in diesen Zeiten besonders geforderten Kommunen hundertprozentig beisteht.“

## **Gemeinsame Pressemitteilung NABU, Landesjagdverband Ornithologische Gesellschaft und Landkreistag in Baden-Württemberg – Gefährdete Agrarvögel: Allianz fordert 6 Millionen Euro für Schutzprogramm – NABU, Landesjagdverband, OGBW und Landkreistag stellen Eckpunkte für Bodenbrüterprogramm vor vom 22. März 2022**

Wo leben noch Rebhühner im Südwesten? Mit Klangattrappen sind Freiwillige zurzeit landauf, landab unterwegs, um balzende Rebhähne zur Antwort zu animieren. Erkannt, geortet, notiert – so wächst zurzeit eine Landkarte des vom Aussterben bedrohten Feldvogels. Schon jetzt ist klar: Die Lücken sind riesig, in vielen Gebieten sind die Hühnervögel längst verschwunden, auch dort, wo sie einst sehr häufig waren. Sie teilen dieses traurige Schicksal mit Arten wie dem Kiebitz, der Grauammer oder dem Braunkehlchen. Ihnen ist gemein, dass sie ihre Nester nicht in Bäumen oder Hecken, sondern inmitten der Agrarlandschaft auf dem blanken Boden anlegen. Ihre Lage ist so dramatisch, dass Naturschützerinnen und Naturschützer jetzt Alarm schlagen. In einer breiten Allianz für die Bodenbrüter fordert der NABU gemeinsam mit dem Landesjagdverband (LJV), dem Landkreistag Baden-Württemberg und der Ornithologischen Gesellschaft (OGBW) die Landesregierung zum Handeln auf. In einem Eckpunktepapier beschreiben die vier Verbände die schwierige Situation der bodenbrütenden Agrarvögel sowie Maßnahmen und Kosten für ihren Schutz.

### **Versprechen aus dem Koalitionsvertrag einlösen**

„Feld- und Wiesenbrüter zählen zu den am stärksten gefährdeten Vogelarten in Baden-Württemberg. Mit unseren Forde-

rungen knüpfen wir an das im grün-schwarzen Koalitionsvertrag für diese Legislaturperiode angekündigte Bodenbrüterprogramm an. Es muss nun schnellstens auf den Weg gebracht werden, bevor die Restpopulationen dieser Rote Liste-Arten vollends verschwunden sind. Für die Umsetzung des Programms wird das Land jährlich rund sechs Millionen Euro in den Haushalt einstellen müssen“, sagt der NABU-Landesvorsitzende Johannes Ennsle.

### **Dramatische Verluste: 92 Prozent weniger Kiebitze in 25 Jahren**

Zahlen zum Rückgang der Vogelarten hat die OGBW: „Die Population der Rebhühner und Braunkehlchen ist vielerorts so stark eingebrochen, dass die Arten regional bereits verschwunden sind. Besonders prekär ist die Lage beim Kiebitz: Die Bestände des sympathischen Charaktervogels mit der kecken Federhülle sind zwischen 1995 und 2020 – in nur 25 Jahren – um 92 Prozent eingebrochen. Damit ist der Wiesenvogel in Baden-Württemberg akut vom Aussterben bedroht.“ Selbst noch häufigere Arten wie die Feldlerche verzeichneten in diesem Zeitraum Verluste von mehr als 70 Prozent. „Die Gründe für den Abwärtstrend sind vielfältig“, sagt der Vorsitzende der OGBW, Jost Einstein. „Im Wesentlichen lassen sie sich auf den Trend zu immer größeren Wiesen- und Ackererschlägen und deren immer intensivere Bewirtschaftung zurückführen. Auch der Verlust geeigneter Lebensräume durch Bebauung ist ein Problem“, berichtet der Ornithologe. Der dramatische Rückgang mache auch vor den EU-Vogelschutzgebieten nicht halt. Es bestehe daher auch rechtlich dringender Handlungsbedarf: „Arten wie Kiebitz oder Rebhuhn sind nach EU-Recht streng geschützt. Sollten ihre Bestände in Baden-Württemberg tatsächlich erlöschen, könnte das ein Beschwerdeverfahren bei der EU-Kommission mit täglichen hohen Strafzahlungen nach Brüssel zur Folge haben.“

### **Ermutigende Projekte zeigen: Trendumkehr ist möglich**

So bedrückend die Verluste bei den Bodenbrütern sind, so ermutigend sind laufende Vogelschutzprojekte, etwa zum Schutz von Rebhühnern und Kiebitzen im Landkreis Tübingen: „Das von PLENUM im Landkreis Tübingen geförderte Rebhuhn-Projekt des NABU zeigt auf eindrucksvolle Weise, dass eine Trendumkehr möglich ist. Seit dem Start in 2017 hat sich die Zahl der Reviere auf rund 50 verdoppelt. Wir wissen, wie es geht, welche Maßnahmen wirken und wie sie umzusetzen sind. Was aber noch fehlt, sind ausreichende Ressourcen, um solche Erfolge auch wirklich in die Fläche zu bringen“, berichtet der Tübinger Landrat und Präsident des badenwürttembergischen Landkreistages, Joachim Walter. Eine zentrale Rolle spielen für Walter dabei die Landschaftserhaltungsverbände (LEVs) sowie Expertinnen und Experten vor Ort: „Die LEVs in den Landratsämtern vermitteln als Schnittstelle zwischen Landwirtschaft und Naturschutz. Sie stehen mit allen Akteuren im Dialog. Wenn sie zusätzlich von Ornithologinnen und Ornithologen vor Ort fachlich beraten und unterstützt werden, können die oftmals anspruchsvollen Projekte erfolgreich umgesetzt werden.“ Es gehe mit dem angekündigten Bodenbrüterprogramm darum, jetzt die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Erfolge solcher Projekte verstetigt werden können. „Wir brauchen dauerhaft funktionierende Strukturen, um die Artenvielfalt zu retten. Immer nur auf das nächste Feuerlöcher-Projekt zu setzen, ist nicht nachhaltig, das haben die letzten zwei Jahrzehnte im Feldvogelschutz gezeigt. Am Ende kostet diese Projektitis die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler mehr Geld, als entschlossenes und koordiniertes Handeln“, warnt Walter.

### **Agrarumweltprogramme: Attraktive und wirksame Maßnahmen essentiell**

Ein besonderes Augenmerk legt der LJV-Vorsitzende und Landesjägermeister

Dr. Jörg Friedmann auf die Agrarumweltprogramme, die in Baden-Württemberg derzeit überarbeitet werden: „Die Rettung dieser Arten in unserer Agrarlandschaft gelingt nur gemeinsam mit den Bäuerinnen und Bauern. Die Förderprogramme müssen daher für die Landwirtinnen und Landwirte so attraktiv sein, dass sie auch mitmachen.“ Allerdings dürfe man erwarten, dass die staatlich geförderten Maßnahmen dann auch wirklich dem Schutz von Feldvögeln dienen. „Die derzeit vom Land geförderten einjährigen Blühbrachen sind leider kontraproduktiv. Sowohl für Insekten als auch für Rebhühner und Feldhasen entsteht ein Fallen-Effekt, wenn die Flächen zur Zeit der Überwinterung plötzlich heruntergemulcht werden. Dann fehlt den Tieren jegliche Deckung und Nahrung.“ Staatlich geförderte Blühbrachen sollten daher ausschließlich mehrjährig sein, fordert Friedmann. „Nicht nur Bodenbrüter wie das Rebhuhn oder die Grauammer, auch Feldhasen sowie die Wintergäste unter den Zugvögeln profitieren von den Maßnahmen.“ Ein Programm zum Schutz der stark bedrohten Bodenbrüter sei daher ein Beitrag zur Förderung der Artenvielfalt in der Agrarlandschaft insgesamt.

### **Es geht um mehr als ein paar niedliche Vogelarten**

Aus wissenschaftlicher Sicht fasst Naturschutzbiologe Jost Einstein von der OGBW zusammen: „Bodenbrüter wie Rebhuhn, Kiebitz oder Grauammer sind gute Indikatoren zur Bewertung des Zustands der biologischen Vielfalt in unserer Agrarlandschaft. Geht es ihnen gut, geht es auch anderen Arten gut. Beim angekündigten Bodenbrüterprogramm der grün-schwarzen Regierungskoalition geht es also um mehr als ein paar niedliche Vogelarten.“

### **Was sind Bodenbrüter und welche Arten leben in Baden-Württemberg?**

Als Bodenbrüter bezeichnet man alle Vogelarten, die im Gegensatz zu den

Baum- und Heckenbrütern ihre Nester am Boden bauen oder Bodenvertiefungen zur Eiablage nutzen. Die Eier von Bodenbrütern weisen häufig eine Tarnfärbung auf. In Baden-Württemberg vorkommenden Bodenbrüter sind z.B. Rebhuhn, Kiebitz, Großer Brachvogel, Bekassine, Wiesenpieper, Graumammer, Braunkehlchen, Haubenlerche und Feldlerche.

**Zumeldung des Landkreistags Baden-Württemberg zu der dpa-Meldung: „Land übernimmt die Kosten der Kommunen für Flüchtlinge aus der Ukraine“ vom 24. März 2022**

Zu der Zusage des Landes, die Kosten für die Sozialleistungen für privat untergebrachte ukrainische Kriegsflüchtlinge zu übernehmen, erklärt der Präsident des Landkreistags Baden-Württemberg, Landrat Joachim Walter (Tübingen): „Ich bin Ministerin Gentges und Minister Bayaz sehr dankbar, dass nun auch für privat untergebrachte Flüchtlinge aus der Ukraine eine gute Lösung gefunden wurde, wie den Kreisen ihre Kosten für die Sozialleistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz ersetzt werden. Dies ist ein starkes Signal des Landes, das damit deutlich macht, dass es um die Nöte der Landkreise, Städte und Gemeinden in der aktuellen Situation weiß. Zugleich erwarte ich jetzt vom Bund, dass er die Länder im Hinblick auf die Kosten der Flüchtlingsunterbringung, der Versorgung und der Integration umfassend unterstützt. Wir setzen hier auf das vom Bundeskanzler mit den Regierungschefinnen und -chefs der Länder verabschiedete Gesamtfinanzierungskonzept zur Flüchtlingsfinanzierung.“

**Zumeldung des Landkreistags Baden-Württemberg zur dpa-Meldung: „Kliniken wollen mehr Geld vom Land“ vom 24. März 2022**

Zu den Erwartungen der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft an die Landes- und Bundespolitik erklärt der Präsident des Landkreistags Baden-Württemberg, Landrat Joachim Walter (Tübingen):

„Wir sind in Baden-Württemberg mit der Weiterentwicklung der Krankheitslandschaft weiter als andere Bundesländer. Damit dies so bleibt, bedarf es der Unterstützung von Bund und Land. Die baden-württembergischen Landkreise unterstützen daher die Forderungen der Landeskrankenhausgesellschaft nachdrücklich. Nicht zuletzt muss die so genannte Pauschalförderung des Landes, mit der insbesondere die Modernisierung des medizinischen Geräteparks wie auch Maßnahmen der Digitalisierung finanziert werden, deutlich erhöht werden. Dies sieht auch das Landeskrankenhausgesetz so vor, das eine regelmäßige Anpassung dieser Förderung an die Kostenentwicklung vorsieht. Die letzte Kostenanpassung liegt allerdings schon ein ganzes Jahrzehnt zurück – trotz massiver Preissteigerungen in den vergangenen Jahren.“

**Zumeldung zur dpa-Meldung: „Baden-Württemberg fordert: Bund soll bald Ende der Pandemie ausrufen“ vom 24. März 2022**

Zu der Forderung von Gesundheitsminister Lucha nach einem Strategiewechsel bei der Pandemiebekämpfung und dem dieser Forderung zugrunde liegenden Positionspapier der baden-württembergischen Gesundheitsämter äußert sich der Präsident des Landkreistags Baden-Württemberg, Landrat Joachim Walter (Tübingen), wie folgt:

„Die Gesundheitsämter in Baden-Württemberg sind seit Monaten der Seismograph für die Veränderungen in der Pandemie. Dort sitzen die Fachleute des Infektionsschutzes und der Pandemiebekämpfung. Wenn von diesen Fachleuten nun das eindeutige und dringende Signal gesetzt wird, dass es bei der Pandemiebekämpfung eines Strategiewechsels bedarf, dann sollte jetzt umgehend das Steuer herumgeworfen werden.

So fordern die Gesundheitsämter zu Recht, die Absonderung von positiv getesteten Personen und ihren Kontaktpersonen mit sofortiger Wirkung auszusetzen. Denn diese Absonderungsmaßnahmen greifen in der Tat überwiegend zu spät, um Ansteckungen zu verhindern. Überdies führt der quarantänebedingte Personalmangel zu einer Verschlechterung gerade der medizinischen Versorgung und belastet die kritische Infrastruktur insgesamt.

Auch müssen die begrenzten Ressourcen der Gesundheitsämter effektiver genutzt werden. So macht es beispielsweise keinen Sinn, durch die tausendfache Meldung von positiven Testergebnissen beim Robert Koch-Institut Datenfriedhöfe zu schaffen, ohne dass daraus irgendwelche Konsequenzen gezogen werden.

Ich begrüße es daher ausdrücklich, dass sich Gesundheitsminister Lucha das Positionspapier der Gesundheitsämter zu eigen gemacht hat und sich mit einem Schreiben an Bundesminister Lauterbach gewandt hat. Es ist wichtig und notwendig, die Berliner Politik mit den fachlichen Realitäten von vor Ort zu konfrontieren.“

**Gemeinsame  
Medieninformation der  
Kommunalen Landesver-  
bände und des Ministeriums  
der Justiz und für Migration –  
Drei Wochen Krieg  
in der Ukraine:  
Spitzen der Kommunalen  
Landesverbände und  
Ministerium der Justiz und  
für Migration bedanken sich  
für die überwältigende Hilfs-  
und Aufnahmebereitschaft –  
Zugleich weisen sie darauf  
hin: Wir stehen immer noch  
am Anfang einer täglich  
größer werdenden Heraus-  
forderung. Wir werden alle  
noch mehr zusammenrücken  
und die Einschnitte  
hinnehmen müssen  
vom 18. März 2022**

Nach drei Wochen Krieg in der Ukraine mit erheblichen Auswirkungen auf Baden-Württemberg bedanken sich die Spitzen von Städte-, Landkreis-, und Gemeindetag und des Ministeriums für Justiz und für Migration in einer gemeinsamen Erklärung für die überwältigende Hilfs- und Aufnahmebereitschaft der baden-württembergischen Bevölkerung und bitten um anhaltende Unterstützung:

Putins brutaler Krieg bringt entsetzliches Leid für die Menschen in der Ukraine mit sich. Tausende sind bereits getötet worden. Millionen Menschen, vor allem Frauen und Kinder, sind auf der Flucht, weil sie um ihr Leben fürchten. Täglich kommen mehrere hundert Menschen in Baden-Württemberg an und bitten um unsere Hilfe. Wir sind tief bewegt und beeindruckt von der Hilfs- und Aufnahmebereitschaft der Menschen aus Baden-Württemberg. Dafür danken wir uns von Herzen.

Auf allen Ebenen – in den Einrichtungen des Landes, der Stadt- und Landkreise sowie der Städte und Gemeinden – haben wir in den vergangenen Tagen

schnellstmöglich zusätzliche Kapazitäten für die Aufnahme Flüchtender aus der Ukraine geschaffen. Da leider keine Anzeichen zu erkennen sind, dass Putin seinen brutalen Krieg stoppt, wird es aber rasch weitere Unterbringungsmöglichkeiten in großer Zahl brauchen.

Dies wird unweigerlich Einschränkungen für die Menschen im Land zur Folge haben, zum Beispiel, wenn Turn und Sporthallen nicht mehr für sportliche und Vereinsaktivitäten zur Verfügung stehen. Daher bitten wir Sie gemeinsam auch weiterhin um große Unterstützung. Lassen Sie uns gemeinsam weiter dafür sorgen, das große Leid und Elend der Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine ein wenig erträglicher zu gestalten. Das ist nicht nur unsere gemeinsame Pflicht, es entspricht auch der tiefen inneren Überzeugung von uns Baden-Württembergern.

Diese Menschen wurden brutal aus ihrem Alltag gerissen. Geben wir ihnen wenigstens ein Stück Geborgenheit und Sicherheit zurück. Wir werden bei der Bewältigung der Folgen von Putins Krieg einen langen Atem und Durchhaltevermögen brauchen. Wir müssen alle zusammenrücken, wir werden zurückstecken müssen, wir werden alle Einschnitte in unserem unmittelbaren Lebensumfeld erfahren. Dies gehört zur ehrlichen und offenen Lagebeurteilung dazu. Und trotzdem muss gelten: Setzen wir uns weiter ein für die Menschen aus der Ukraine, die völlig unschuldig ihre Heimat und in vielen Fällen leider auch Angehörige verloren haben – gemeinsam und menschlich.“

**Gemeinsame  
Medieninformation der  
Kommunalen Landesver-  
bände, des Ministeriums  
der Justiz und für Migration  
und der Liga der freien  
Wohlfahrtspflege in  
Baden-Württemberg e. V. –  
Für Menschen die helfen  
wollen: Solidarität mit  
der Ukraine – Geldspenden  
derzeit am wirksamsten/  
Sachspenden sinnvoll nur  
im Falle der konkreten  
Aufforderung einer seriösen  
Hilfsorganisation  
vom 3. März 2022**

Vor dem Hintergrund der überwältigenden Hilfsbereitschaft der Menschen aus Baden-Württemberg teilen die Kommunalen Landesverbände, das Ministerium der Justiz und für Migration sowie die Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg e.V. gemeinsam mit:

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine löst Fassungslosigkeit und Entsetzen in der ganzen Welt aus. Dass mitten in Europa ein Krieg tobt, war vor wenigen Tagen noch unvorstellbar. Inzwischen sind eine Million Menschen aus der Ukraine auf der Flucht. Viele wollen den Flüchtenden helfen – doch wie kommen die Spenden wirksam bei den Menschen an?

Derzeit ist noch nicht absehbar, wie viele Flüchtende aus der Ukraine nach Baden-Württemberg kommen werden und wann genau dies der Fall sein wird. Um für eine Aufnahme gut vorbereitet zu sein, werden aktuell auf allen Ebenen – beim Land, in den Landkreisen, Städten und Gemeinden und bei den Wohlfahrtsverbänden – die notwendigen Vorkehrungen getroffen, damit eine schnelle Aufnahme, Unterbringung und Versorgung von Flüchtenden aus der Ukraine möglich ist.

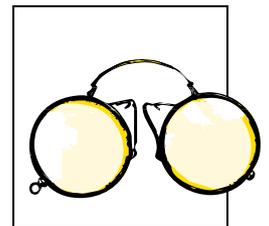
Die Solidarität mit der Ukraine und ihren Menschen ist groß. Vor Ort in den

Kommunen und bei den Wohlfahrtsverbänden gehen aktuell zahlreiche Hilfsangebote ein. Viele wollen den Flüchtenden helfen. Am besten eignen sich in der aktuellen dynamischen Lage dafür Geldspenden an seriöse Hilfsorga-

nisationen. Deshalb wird gemeinsam darum gebeten, Sachspenden nur im Falle der konkreten Anforderung einer seriösen Hilfsorganisation zu leisten. Sachspenden sind bei den Behörden und Stellen vor Ort zum jetzigen Zeit-

punkt bereits in großer Zahl eingegangen.

Wenn zu einem späteren Zeitpunkt klar ist, welche konkrete Bedarfe vor Ort entstehen, werden wir umgehend über lokale Spendenaufrufe erneut informieren.



## PERSONALIEN

### Landrätin Stefanie Bürkle im Landkreis Sigmaringen wiedergewählt

Die bisherige Landrätin des Landkreises Sigmaringen ist auch die neue: Stefanie Bürkle wurde in der Sitzung des Kreistags am 7. April 2022 mit großer Mehrheit im ersten Wahlgang in ihrem Amt als Landrätin des Landkreises Sigmaringen bestätigt. In geheimer Wahl stimmten 36 von 41 anwesenden Kreisräten für sie. Stefanie Bürkle ist Juristin, verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Die zweite Amtszeit von Stefanie Bürkle begann am 1. Juli 2022.



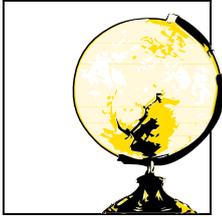
Quelle: Landratsamt Sigmaringen

### Landrat Dr. Martin Kistler für weitere acht Jahre als Landrat des Landkreise Waldshut gewählt

Der Kreistag des Landkreises Waldshut hat in seiner Sitzung am 2. Juni 2022 mit einem klaren Votum Dr. Martin Kistler in seinem Amt als Landrat bestätigt. Auf den alten und neuen Landrat entfielen 41 von 45 abgegebenen Stimmen. Die zweite Amtszeit von Landrat Dr. Martin Kistler beginnt am 1. September 2022.



Quelle: Ornella Cacace



# SPEKTRUM

## Bildung

### Kultusministerin Theresa Schopper besucht den Landkreis Lörrach

Landrätin Marion Dammann tauschte sich am 31. April 2022 bei einer Kreisbereisung mit Theresa Schopper, Ministerin für Kultus, Jugend und Sport, zu aktuellen schulspezifischen Themen aus. Dabei wurden die Gewerbeschule in Rheinfelden, die Helen-Keller-Schule in Maulburg und das Oberrhein-Gymnasium in Weil am Rhein besucht.

Bei der Begrüßung in Rheinfelden erklärte Landrätin Dammann: „Ich freue mich, Frau Ministerin Schopper unsere vielseitige Schullandschaft im Landkreis Lörrach nahebringen zu können. Bei uns im Landkreis soll kein Mensch, insbesondere kein junger Mensch, verloren gehen. Wir setzen daher alles daran, auf die sich verändernden Herausforderungen im Bereich der Bildung und des Arbeits- und Ausbildungsmarktes zu reagieren. Dazu gehören bereits umgesetzte und noch geplante Investitionen innerhalb der nächsten Jahre, um weitere Modernisierungen zu ermöglichen und an allen Schulen in Trägerschaft des Landkreises optimale Lern- und Unterrichtsbedingungen zu schaffen.“

Hierzu stellte Martina Bleile, Leiterin des Fachbereichs Bildung & Kultur des Landratsamts Lörrach, den Prozess der regionalen Schulentwicklung vor, der in den letzten fünf Jahren umgesetzt wurde und im Rahmen dessen moderne Werkstätten für die Ausbildungsbereiche Sanitär-Heizungs-Klimatechnik, Metallbau, Metalltechnik sowie Fahrzeugtech-



Kultusministerin Theresa Schopper besucht mit Landrätin Marion Dammann und Delegation die Gewerbeschule in Rheinfelden.

Quelle: Landratsamt Lörrach

nik entstanden sind. Schulleiter Jürgen Maulbetsch führte anschließend durch die Gewerbeschule Rheinfelden samt Werkstätten.

Nachmittags wurde mit der Helen-Keller-Schule in Maulburg ein sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum mit dem Schwerpunkt geistige und körperliche Entwicklung besucht. In einer dort abgehaltenen Arbeitsbesprechung wurden die Situation in Mangelberufen, die mangelhafte Lehrerversorgung sowie allgemeine Herausforderungen für den Schulträger, wie beispielsweise die Digitalisierung und die neue Klinikschule am Zentralklinikum, in den Fokus genommen.

„Ich freue mich, heute den von Stuttgart am weitesten entfernten Landkreis, in dem ich bisher auch noch nicht gewesen bin, besuchen zu können. Ich bin der herzlichen Einladung von Landrätin Dammann sehr gerne gefolgt. Die Reise hat sich gelohnt“, sagte Kultusministerin Theresa Schopper und ergänzte: „Es ist beeindruckend, was hier mit regionaler Schulentwicklung und durch die Bildung von Kompetenzzentren entstanden ist und wie vielfältig und zukunftsgerichtet die Schullandschaft ist. Das ist gerade in der Grenzlage beachtlich, in der das Sichern von Schulstandorten eine besondere Herausforderung ist. Vielen Dank an alle Beteiligten für den Mut und den

großen Einsatz im Sinne unserer Schülerinnen und Schüler.“

Der Kreisbesuch endete in Weil am Rhein. Im Oberrhein-Gymnasium, als grenznahe Schule mit einem französisch-bilingualen Zug, hatten zwei Schulsprecher Gelegenheit, mit der Kultusministerin zu den Themen Schulstruktur, Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Schulleben und zur digitalen Ausstattung ihrer Schule ins Gespräch zu kommen. Eine Begehung der Dreiländerbrücke in Weil am Rhein rundete den Besuch ab.

Am Kreisbesuch nahmen Vertreter des Kultusministeriums, des Regierungspräsidiums Freiburg, des Staatlichen Schulamts, die jeweiligen Oberbürgermeister und Bürgermeister, Mitglieder des Landtags, Kreistagsvorsitzende sowie die Schulleitungen der Beruflichen Schulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren teil.

**Wasserstoffstrategie des Rems-Murr-Kreises wird mit 2,7 Millionen Euro vom Land gefördert – Startschuss an den Beruflichen Schulen – Mobilitätstag am Beruflichen Schulzentrum in Backnang: Neuer Erlebnisraum eröffnet / Spatenstich für Showroom der neuen Lernwerkstatt Zukunftstechnologie Wasserstoff und Brennstoffzelle**

Auf dem Campus des Beruflichen Schulzentrums in Backnang fand am Freitag, 25. März 2022, der Aktionstag „Nachhaltige Mobilität“ statt. An diesem Tag stellten Schülerinnen und Schüler der drei ansässigen Schulen unter anderem vielfältige Projekte rund um die Themen Umwelt, Ökologie und Energie vor. Diese beschäftigten sich beispielsweise mit dem ökologischen Fußabdruck, grünem Wasserstoff oder nachhaltigem Geschenkpapier.

Im Rahmen des Mobilitätstags wurde darüber hinaus auch der Erlebnisraum „Mobiles Baden-Württemberg“ der Baden-Württemberg Stiftung eröffnet.



Im Rahmen des Mobilitätstags wurde auch der Spatenstich für den Showroom der „Lernwerkstatt Zukunftstechnologie Wasserstoff und Brennstoffzelle“ gesetzt. Damit startet die praktische und konkrete Umsetzung der Wasserstoffstrategie des Kreises. Abgebildete Personen von links: Benjamin Wahl und Stefanie Böhm (Schulamtsleiter und Sozialdezernentin, beide vom Rems-Murr-Kreis), Dr. Andreas Weber (Abteilungsleiter Bildung der Baden-Württemberg Stiftung), Dipl. Ing. Rainer Schmid (zuständiger Architekt), Martin Sabelhaus (Referatsleiter Berufliche Schulen im Regierungspräsidium Stuttgart), Michael Kleiner (Ministerialdirektor im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus), Maximilian Friedrich (Oberbürgermeister von Backnang), Dr. Isolde Fleuchaus (Schulleiterin der Gewerblichen Schule Backnang), Dr. Richard Sigel (Landrat des Rems-Murr-Kreises), Werner Schmidgall (Vorsitzender Förderverein Gewerbliche Schule Backnang).

Quelle: Landratsamt Rems-Murr-Kreis

Dieser besteht aus zwei blau lackierten Fracht-Containern, die spannende Inhalte rund um das Thema „Mobilität der Gesellschaft im Wandel“ enthalten. Das Herzstück des Erlebnisraums ist eine interaktive Station. An dieser können Besucherinnen und Besucher einen Eindruck gewinnen, wie die Mobilität in der Zukunft aussehen kann. Mithilfe von Drehreglern kann der Betrachter selbst einstellen, wie sich der Verkehr in der Stadt und somit auch das Stadtbild durch die Beeinflussung unterschiedlicher Faktoren verändert, und sehen, ob die Klimaziele von Paris mit den Einstellungen erreicht werden oder nicht. Der Raum enthält außerdem kurze und verständliche Hintergrundinformationen zu den Ursachen und Herausforderungen der Mobilitätswende und zum bevorstehenden Wandel Baden-Württembergs hin zu einem vielseitigen Mobilitätsland.

„Es freut uns sehr, dass der Erlebnisraum unseres Programms Mobiles BW hier am Beruflichen Schulzentrum in Backnang eine neue Heimat findet. Uns ist besonders wichtig, dass sich die breite Öffentlichkeit mit den Möglichkeiten zukunftsfähiger Mobilität auseinandersetzt. Deshalb informieren wir in unserem Erlebnisraum auf anschauliche und konkrete Weise, wie eine ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltige Mobilität in Baden-Württemberg aussehen kann und wie wir unsere Klimaziele erreichen können“, sagt Christoph Dahl, Geschäftsführer der Baden-Württemberg Stiftung. Seit dem 25. März kann sich die Bürgerschaft sowie die Schulgemeinde mit mehreren Tausend Schülerinnen und Schülern zunächst immer donnerstags und freitags im Erlebnisraum multimedial über das Thema nachhaltige Mobilität informieren.



Der Erlebnisraum der Baden-Württemberg Stiftung besteht aus zwei blau lackierten Fracht-Containern.

Quelle: Landratsamt Rems-Murr-Kreis

## Wasserstoffstrategie des Kreises geht voran: Bau der Wasserstoffwerkstatt

Nicht nur bei dem Erlebnisraum steht nachhaltige Mobilität im Fokus. Diese soll darüber hinaus im Rahmen weiterer Angebote und Projekte ausgebaut werden. Deshalb entsteht an der Gewerblichen Schule Backnang in den kommenden Jahren auch die „Lernwerkstatt Zukunftstechnologie Wasserstoff und Brennstoffzelle“, um junge Menschen frühzeitig mit der Wasserstofftechnologie vertraut zu machen.

„Wir haben an unserer Schule früh auf die Entwicklungen in der nachhaltigen Mobilität reagiert und entsprechende Inhalte in unsere Unterrichte integriert. Unsere Schülerinnen und Schüler sind die Fachkräfte für die Technologien von morgen. Der Einsatz von Wasserstoff und Brennstoffzellen wird zukünftig umweltfreundliche Mobilität ermöglichen. In der neuen Lernwerkstatt gelingt es nun, auch diese unterrichtlich zu thematisieren und zieldifferent zu vermitteln“, sagt Dr. Isolde Fleuchaus, Schulleiterin der Gewerblichen Schule Backnang. Die

theoretischen Unterrichtseinheiten zu alternativen Mobilitätskonzepten und erneuerbaren Energien werden dabei durch praktische Erfahrungen und Kenntnisse aus der Wasserstoffwerkstatt ergänzt.

Die Wasserstoffwerkstatt soll bis Anfang 2025 fertiggestellt werden, sodass hier dann auch Unterricht stattfinden kann. Dafür sind intensive Bau- und Umbaumaßnahmen notwendig wie etwa ein Umbau der Klassenräume sowie eine Neustrukturierung der Kfz-Werkstatt. Insgesamt belaufen sich die Kosten der umfangreichen Maßnahmen auf knapp sieben Millionen Euro. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg unterstützt diese mit einer Fördersumme von rund 2,7 Millionen Euro. Die restliche Summe trägt der Kreis. „Wir sind glücklich darüber, dass wir einen Beitrag für die Lernwerkstatt und damit für die Bildung rund um die Themen Wasserstoff und Brennstoffzellen leisten können. Mit dem Bauvorhaben entsteht ein wichtiger Leuchtturm in Baden-Württemberg zu diesen Zukunftstechnologien“, so Michael Kleiner, Ministerialdirektor im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus. Landrat Dr. Sigel ist für die vielfältige Unterstützung sehr dankbar. „Die Lernwerkstatt ist ein großes Vorhaben. Dieses wäre ohne die Unterstützung unserer Partner weder organisatorisch, konzeptionell noch finanziell möglich gewesen. Deshalb möchte ich mich bei allen Beteiligten und ganz besonders beim Land für die Förderung herzlich bedanken. Der Millionenbetrag ist auch eine Bestätigung, dass der Kreistag im Rems-Murr-Kreis die Weichen frühzeitig und richtungsweisend gestellt hat“, betont der Landrat.

## Spatenstich für den Showroom HyLab

Teil und Kernstück der „Lernwerkstatt Zukunftstechnologie Wasserstoff und Brennstoffzelle“ wird ein Showroom, der das Thema Wasserstoff interaktiv und



Im Erlebnisraum können sich Schülerinnen und Schüler sowie die interessierte Öffentlichkeit multimedial über das Thema „Mobilität der Gesellschaft im Wandel“ informieren. Der Erlebnisraum ist zunächst immer donnerstags und freitags geöffnet.

Quelle: Landratsamt Rems-Murr-Kreis

ganzheitlich aufbereitet. Er ist das erste Projekt, das innerhalb der Maßnahmen für die Lernwerkstatt umgesetzt wird.

Für diesen Showroom erfolgte im Rahmen der Veranstaltung der Spatenstich. Mit dem Spatenstich startet gleichzeitig die praktische Umsetzung der Wasserstoffstrategie des Kreises an den Beruflichen Schulen. Damit setzt der Landkreis das erste Puzzleteil dieser Strategie konkret um.

Der Showroom soll Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften und der interessierten Öffentlichkeit ab Mai 2023 umfassende Einblicke in die Zukunftstechnologie Wasserstoff eröffnen und diese dadurch greifbarer machen.

Landrat Dr. Richard Sigel freut sich über diesen Fortschritt in der Wasserstoffstrategie des Landkreises. „Wir können nicht nur vom Klimaschutz reden, sondern müssen auch aktiv sein. Hierbei ist innovative Mobilität und nachhaltige Energiegewinnung zentral. Grüner Wasserstoff kann eine maßgebliche Rolle spielen, um umweltfreundliche Energie zu erzeugen und nachhaltige Mobilität zu ermöglichen. Gerade jetzt in Folge des Ukraine Krieges zeigt sich deutlicher denn je, dass wir in Sachen Energie unabhängiger werden und in innovative Technik investieren müssen. Der Rems-Murr-Kreis hat die Zeichen der Zeit schon länger erkannt und setzt seit 2019 mit der vom Kreistag beschlossenen Wasserstoffstrategie auf diese Zukunftstechnologie. Ziel ist es, die Anwendungsbereiche für Wasserstoff in Verbindung mit Photovoltaik immer weiter auszubauen. Der Spatenstich für den Showroom zeigt, dass wir auf einem guten Weg sind und unser Ziel fest im Blick haben“, sagt der Landrat. „Mir ist es wichtig, die Schülerinnen und Schüler, aber auch die allgemeine Bevölkerung in unserem Landkreis über Zukunftsthemen wie den grünen Wasserstoff zu informieren und dafür zu begeistern“, so Landrat Dr. Richard Sigel weiter.

### **Schwarzwald-Baar-Kreis: Lernfabriken 4.0 werden mit künstlicher Intelligenz erweitert**

Schüler der Staatlichen Feintechnikschule in VS-Schwenningen und der Gewerblichen Schulen Donaueschingen haben jetzt die Möglichkeit, sich mit künstlicher Intelligenz auseinander zu setzen. Grundlage dafür sind an beiden Schulen die bereits eingerichteten Lernfabriken 4.0, die nun mit künstlicher Intelligenz – in verschiedener Art und Weise – erweitert werden. Die Digitalisierung geht in allen Bereichen des täglichen Lebens rasant voran. Auch in der Ausbildung und den Ausbildungsbetrieben werden die Digitalisierung und digitale Transformation immer wichtiger. Stefan Löffler, Leiter des Amtes für Schule, Hochbau und Gebäudemanagement: „Der Schwarzwald-Baar-Kreis als Schulträger sieht selbstverständlich, wie sich diese Investition in die Zukunft unserer Schüler auszahlt. Durch die Lernfabriken können sie Erlerntes besser behalten, wenn sie die Theorie direkt mit der Praxis verknüpfen können und in einer realitätsnahen Umgebung Herausforderungen selbstorganisiert lösen.“

An der Staatlichen Feintechnikschule mit Technischem Gymnasium in VS-Schwenningen wird die Industrie 4.0 Lernfabrik um eine Qualitätssicherung mittels künstlicher Intelligenz (KI), einer industriellen Kamera sowie um eine Absiche-

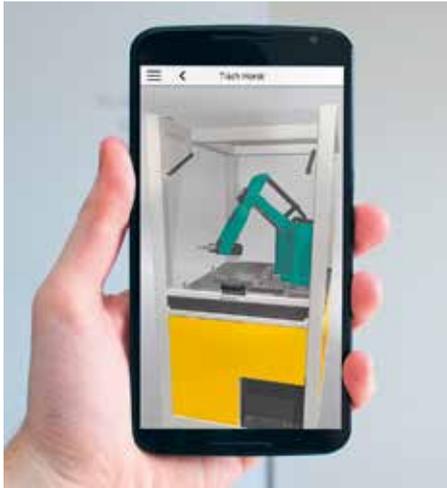
rung des Roboters mit Feldvisualisierung durch Augmented Reality (AR) ergänzt. Zusätzlich wird das „Industrie 4.0 Grundlagenlabor“ ebenfalls mit diesen Komponenten ausgestattet. Der Laboraufbau beinhaltet neun Kamerasysteme mit künstlicher Intelligenz und eine durch ein Tablet oder Handy programmierbare laserbasierte Sicherheitszelle „unsichtbarer Lichtvorhang“. Dadurch können die Schüler die Anwendung der künstlichen Intelligenz und Augmented Reality direkt im Labor in Kleingruppen erlernen. „Die Laboraufbauten werden mit den zugehörigen Lernmaterialien, weiterführenden Dokumenten und exemplarischen Unterrichtslösungen geliefert“, erklärt Schulleiter Thomas Ettwein.

Das Lernkonzept KI behandelt unter anderem wie Klassen definiert und Werkstücke in definierte Klassen anhand spezifischer Merkmale eingeteilt werden. Das Resultat der Qualitätskontrolle mit KI wird auf einem Computer ausgegeben. Der Landkreis investierte als Schulträger für diese Umsetzung rund 40.000 Euro, hinzu kommt eine Förderung durch das Land in gleicher Höhe.

An den Gewerblichen Schulen Donaueschingen wurde ebenfalls in die Künstliche Intelligenz investiert. Die Lernfabrik 4.0 wurde mit einer digitalen Plattform und einer virtuellen Lernfabrik erweitert, um in der Realität unsichtbare Zusammenhänge sichtbar zu machen.



Quelle: Kwidzinski Sabrina, Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis



Quelle: Kwidzinski Sabrina,  
Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis

„Ziel dieses X-Reality Projektes ist es, eine umfassende digitale Plattform zu schaffen, die mit Hilfe von Augmented Reality (AR) und Virtual Reality (VR), das Lernen sinnvoll unterstützt. Damit werden Wirkungszusammenhänge erfahrbar gemacht, die teilweise aufgrund der Konstruktion von Anlagen nicht einsehbar sind“, führt Reiner Jäger, Schulleiter der Gewerblichen Schulen aus. „Damit schaffen wir es, die Lernfabrik nach Hause zu den Schülern ins Wohnzimmer zu bringen, uns von Lernorten unabhängig und unsere Lernfabrik zu jeder Zeit an jedem Ort spielerisch erfahrbar zu machen.“

Im Mittelpunkt steht die Entwicklung eines virtuellen Klassenzimmers. Dadurch ist es möglich, dass sich eine Gruppe von Schülern online über eine VR-Brille mit ihrer Lehrkraft in einem virtuellen Raum trifft und Problemstellungen sowie Lerninhalte an virtuellen Modellen besprechen und diskutieren können. Die Teilnehmer sind im virtuellen Klassenzimmer über Avatare vertreten. Dies ist ein Meilenstein für den digitalen Unterricht in Präsenz oder online.

Investiert wurden rund 130.000 Euro (45.000 finanziert durch den Schwarzwald-Baar-Kreis, 40.000 Euro durch Landesförderung und den Rest über Drittmittel).

## Digitalisierung

### Ostalbkreis: Landkreisverwaltung und Pilotkommunen führen digitalen Bauantrag ein

Zur Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes sollen digitale Bürgerservices von der Verwaltung auf den Weg gebracht werden. Die Landkreisverwaltung des Ostalbkreises hat sich gemeinsam mit insgesamt sechs Pilotkommunen zusammengeschlossen, um den digitalen Bauantrag einzuführen. Ermöglicht wird dies durch die neue Landesbauordnung aus dem Jahr 2019, die mit ihren zugehörigen Verordnungen den Weg zum digitalen Bauantrag ebnet. Insbesondere der Wegfall des Unterschriftserfordernisses für Bauanträge, Bauvorlagen und einzureichende Unterlagen führte zu erheblichen Erleichterungen im Zuge der Digitalisierung.

Im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau und den Kommunalen Landesverbände Baden-Württemberg haben das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration und der kommunale IT-Dienstleister Komm.ONE entsprechende Online-Verfahren entwickelt. Diese Prozesse stehen allen 1101 Kommunen in Baden-Württemberg zur Verfügung, so auch den Kommunen im Ostalbkreis.

Die Landkreisverwaltung führt zunächst mit den Gemeinden Abtsgmünd, Hüttlingen, Rosenberg, Spraitbach, Unterschneidheim und Wört pilotweise den digitalen Bauantrag ein. Konkret handelt es sich um die Baugenehmigung sowie die Baugenehmigung im vereinfachten Verfahren. Nach erfolgreicher Pilotierung sollen alle weiteren Kommunen im Ostalbkreis angeschlossen werden, so dass die gesamte Region von diesem Standard profitieren kann.

Damit steht allen Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und Architekturbüros ein nutzerfreundlicher, behördenübergreifender Online-Prozess zur

Verfügung. Einzige Voraussetzung ist, dass alle Antragstellenden über ein Servicekonto auf der Portalplattform des Landes Baden-Württemberg „service-bw.de“ verfügen. Über diesen Weg kann im Rahmen der Antragsstellung sicher und datenschutzkonform miteinander kommuniziert werden.

Die digitalisierte Verwaltungsleistung ist wie das bisherige Formblatt für den analogen Bauantrag gegliedert und führt die Nutzerinnen und Nutzer durch ergänzende Hinweise und Ausfüllhilfen schnell und effektiv durch den Antragsprozess. Dadurch werden Bauanträge künftig vollständiger und mit weniger Fehlern erfasst. „Mit der Einführung des digitalen Bauantrags kommen wir ein weiteres Stück auf dem Weg voran, um Verwaltungsverfahren online zugänglich zu machen und effizienter zu gestalten“, betont Landrat Dr. Joachim Bläse und dankt gleichzeitig den Pilotkommunen, die sich für die Einführung des neuen Verfahrens im Ostalbkreis zur Verfügung gestellt haben.

### Mobile Biografie für Neuzugewanderte: Rhein-Neckar-Kreis ist Finalist für den „Innovation in Politics Award“ in der Kategorie Digitalisierung

Seit 2017 werden die „Innovation in Politics Awards“ jährlich an Politikerinnen und Politiker aus ganz Europa verliehen, die innovative Lösungen für die Herausforderungen der heutigen Zeit präsentieren. Sie werden für ihre innovativen Projekte ausgezeichnet, die auf den europäischen Werten des sozialen Ausgleichs, der Demokratie und der Menschenrechte basieren. Jedes Jahr bewertet eine Jury aus über 1.000 Europäerinnen und Europäern die vorgeschlagenen Projekte und bestimmt so die Gewinnerinnen und Gewinner in den neun Awards-Kategorien. Der Rhein-Neckar-Kreis wurde mit seiner Mobilen Biografie für Neuzugewanderte (MoBio) unter die 10 Finalistinnen und Finalisten in der Kategorie Digitalisierung 2021 gewählt.



Freuen sich über die Auszeichnung des Rhein-Neckar-Kreises v. r. n. l.:

Landrat Stefan Dallinger, Bildungskordinatorin Elena Albrecht, Dr. Anne Kathrin Wenk (Leiterin der Stabsstelle Integration) und Rudolf Fickinger (Governance Officer Konzern Rhein-Neckar-Kreis)

Quelle: Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis

Die Stabsstelle Integration des Landkreises hat im Rahmen der Bildungskoordination für Neuzugewanderte MoBio zunächst als digitales Bildungsportfolio für Neuzugewanderte entworfen. Angepasst an sich verändernde Umstände fungiert es nun hauptsächlich als Tool für das digitale Integrationsmanagement. In MoBio können verschiedene Daten, die für einen gelingenden Integrationsprozess wichtig sind, strukturiert abgelegt und auch an weitere Akteure freigegeben werden. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Daten der persönlichen Bildungsbiografie oder zu besuchten Sprachkursen. Sofern die Eingabe nicht durch das Integrationsmanagement vor Ort erfolgt, können Neuzugewanderte ihre Daten auch selbst auf Arabisch, Deutsch, Englisch, Farsi oder Französisch einpflegen.

„Durch die Nominierung als Finalist bei den Innovation in Politics Awards wird deutlich, wie gewinnbringend die Entwicklung eigener Ideen und neuer Projekte in unserem Landratsamt sein kann. MoBio ist eine passgenaue Lösung für die Herausforderungen im Kreis. Ermöglicht hat dies das gute Zusammenspiel zwischen Konzeption, durch die Stabsstelle Integration, und Programmierung, durch unseren Eigenbetrieb Bau, Vermögen und IT“, fasst Landrat Stefan Dallinger zusammen. „Wir freuen uns,

dass diese Anstrengungen honoriert wurden.“

MoBio hat sich zu einem größeren Projekt entwickelt, als zunächst angenommen. Bislang wurden bereits Daten von mehr als 2.500 Geflüchteten in das System eingespeist. Allerdings ist die selbstständige Nutzung durch Geflüchtete wohl mit mehr Hürden verbunden als vor Start der digitalen Plattform angenommen. Die Nominierung für den Innovation in Politics Award konnte auch als Anlass genommen werden, um ein Zwischenfazit zu dem Projekt zu ziehen. „Auch wenn die Preisverleihung leider nicht wie geplant in Bratislava stattfinden konnte, bot die digitale Veranstaltung viel Gelegenheit für einen Austausch“, berichtet Bildungskordinatorin Elena Albrecht. „Hier sehen wir den größten Mehrwert. Denn im Austausch können gute Ideen weiterentwickelt und Herausforderungen diskutiert werden.“ Übrigens: Gewonnen hat den Preis in der Kategorie Digitalisierung ein Projekt aus Rom: „+Ricicli +Viaggi“ – übersetzt „Je mehr man recycelt, desto mehr fährt man“. Das Projekt fördert einen nachhaltigen Lebensstil, indem es Rabatte auf Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel als Belohnung für das Recyceln von Plastikflaschen anbietet.

Weitere Informationen zu MoBio gibt es auf der Homepage des Rhein-Neckar-

Kreises unter [www.rhein-neckar-kreis.de/integration](http://www.rhein-neckar-kreis.de/integration)

## Kinder und Jugend

### Fachtag zu „Signs of Safety“ – Austausch zwischen Jugendamt und freien Trägern im Landkreis Biberach

Das Kreisjugendamt Biberach arbeitet seit dem Jahr 2017 mit dem Ansatz „Signs of Safety“ zur Weiterentwicklung der Arbeit im Kinderschutz.

In vielen Fällen sind häufig auch Hilfen im Einsatz, die durch freie Träger erbracht werden. Daher ist es wichtig, ein gemeinsames Verständnis der Arbeitsansätze und eine klare Aufgabenverteilung zu haben. Bei einem Fachtag tauschten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von freien Trägern und Jugendamt jetzt über ihre Erfahrungen mit dem Kinderschutzkonzept aus.

„Der Fachtag ist wichtig, um das Netzwerk der Jugendhilfe zu stärken und die Kooperation zwischen den Einrichtungen, die mit Familien arbeiten, und dem Jugendamt zu fördern. Denn ein zentraler Faktor für den Erfolg sind die interdisziplinäre Vernetzung und ein vertrauensvoller Austausch“, betont Edith Klüttig, Leiterin des Kreisjugendamtes Biberach.

Der Einladung des Landkreises zum Fachtag waren am 6. Mai über 30 Personen aus den verschiedensten Einrichtungen des Landkreises gefolgt. „Schön, sich wieder einmal in Präsenz austauschen zu können“, begrüßte eine Teilnehmerin aus einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung eine Kollegin aus einer benachbarten Einrichtung.

Über ihre Arbeit mit den Familien und vor allem über die intensive Zusammenarbeit mit dem dortigen Kreisjugendamt referierte Gastrednerin Simone Reich, Leitungskraft eines Fachbereichs des freien Trägers „Waldhaus“ aus Böblingen. Unter dem Stichwort „wirkungsorien-



Rund 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Jugendhilfe-Einrichtungen im Landkreis Biberach beteiligten sich am Fachtag zu „Signs of Safety“.

Quelle: Landratsamt Biberach

tierte Jugendhilfe“ gibt es dort eine langjährige Erfahrung in der Erprobung und Verfestigung von gemeinsamen Projekten zwischen öffentlichem und freien Trägern.

Nach dem Vortrag lernten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in verschiedenen Workshops die Methoden der Kinderschutzarbeit des Kreisjugendamtes kennen. Bereits während der Workshops, aber vor allem im abschließenden Plenum sind viele Ideen und Ansätze für eine gelingende gemeinsame Kinderschutzarbeit entwickelt worden. Sie sollen ihre Fortführung in der bereits bestehenden Arbeitsgemeinschaft zur Jugendhilfeplanung und in einem gemeinsamen Fortbildungscurriculum sowie weiteren Fachtagen finden. „Dies ist nur der Auftakt und macht Lust auf mehr“, so Edith Klüttig zum Abschluss des Fachtages. Ihr Fazit fand breite Zustimmung bei den Anwesenden.

### „Signs of Safety“

„Signs of Safety“ ist ein Konzept, mit dem Kindeswohlgefährdungen wie Miss-handlung, Verwahrlosung und sexueller Missbrauch besser beurteilt werden können. Dazu wird die familiäre Situation anhand von drei Fragen eingeschätzt: 1. Was macht uns Sorgen?, 2. Was läuft bereits gut?, 3. Was muss passieren? So kann beurteilt werden, ob und wie die Sicherheit beziehungsweise das Wohlbefinden eines Kindes aktuell gewähr-

leistet sind beziehungsweise, was notwendig ist, um diese in Zukunft besser sicherstellen zu können. Daraufhin wird, gemeinsam mit den Eltern, ein umfangreiches und detailliertes Schutzkonzept für die Kinder erstellt. Elementar hierbei ist die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jugendamt, die von Respekt, Wertschätzung, Klarheit und Transparenz gegenüber den Familien geprägt sein soll.

### **600 Schüler für Gefahren im Internet sensibilisiert – Kreismedienzentrum Rottweil und IHK organisieren erste kreisweite Online-Schulstunde für über 30 Schulklassen.**

Das Internet bietet auch Gefahren. Gerade Jugendliche sind durch die Verwendung von Smart-Phones, Com-

puterspielen oder sozialen Medien im besonderen Visier von Computerviren, Schadsoftware oder professionellen Hackern. Um Schülerinnen und Schüler für die Gefahren der digitalen Welt gut vorzubereiten, haben das Kreismedienzentrum Rottweil und die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg jetzt eine erste gemeinsame kreisweite Online-Schulstunde initiiert. Über 30 Schulklassen mit jeweils rund 20 Schülern folgten dem Angebot von „Checkst du’s schon oder hackt es noch?“.

Stefan Kaiser, Leiter des Kreismedienzentrums, dankte den teilnehmenden Schulen und den engagierten Lehrern: „Der Schutz persönlicher Daten und die Sensibilität für den Umgang mit IT hat durch das Home-Schooling sehr zugenommen. Auch bei den Schülern!“ Diese Sensibilität habe man jetzt in ein konkretes Lernangebot für Schulklassen überführt und mit der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg kreisweit konzipiert. Eine Kurz-Umfrage direkt nach der Schulstunde belegte den Nutzen und Mehrwert des Formats. 76 Prozent aller Schüler fanden den Vortrag mindestens gut, 66 Prozent sehen einen Nutzen für ihren Alltag, 59 Prozent aller Schüler würden den Vortrag ihren Freunden weiterempfehlen.

„Dieses Feedback unterstreicht unseren Auftrag“, betonte Klaus Schmid, Vorsitzender des IHK-Arbeitskreises IT-Wirtschaft. Dieser vertritt rund 600 Mitglied-



Der Blick in eine Klasse der Eschachschule Dunningen zeigt das gemeinsame Format von Kreismedienzentrum und IT-Wirtschaft.

Quelle: Eschachschule

sunternehmen der regionalen IT-Branche und hat sich als ein Ziel die Kooperation mit Schulen gesetzt. „Wir wollen mit unserem Know-How Jugendliche für die digitalisierte Welt vorbereiten.“ Dies solle niederschwellig und unterhaltsam passieren. In dieser Kooperation unterstützen Referenten der IT-Sicherheitsfirma Sophos den Arbeitskreis.

Bettina Schuler-Kargoll, Vizepräsidentin der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg und Patin des Bereichs „Bildung“ ergänzte: „Das Internet ist nicht per se böse oder gut. Es kommt auf den bewussten Umgang damit an.“ Die Kooperation mit dem Landkreis Rottweil sei dabei beispielgebend und ein Best-Practice in der Region. Die Kooperation werde man unbedingt fortsetzen.

**Gesundheitsplattform feelok.de:  
Landkreis Waldshut als erster  
„offizieller Partnerlandkreis“  
ausgezeichnet**

Im Rahmen einer offiziellen Zertifikatsübergabe am 5. Mai 2022 wurde der Landkreis vom baden-württembergischen Landesverband für Prävention und Rehabilitation (bwlv) als erster „offizieller Partnerlandkreis“ von der Gesundheitsplattform feelok ausgezeichnet. Mit der Verleihung soll die Vernetzung aller Präventionsangebote vor Ort durch eine flächendeckende Anwendung des digitalen Angebots verbessert werden.

Pandemie, Klimawandel, Krieg in Europa: Jugendliche wachsen in schwierigen Zeiten auf. Einige Jugendlichen suchen Ablenkung vom Stress durch nächtelange Onlinespiele, Alkohol oder andere Suchtmittel. Die jugendgerechte Aufklärung über Risiken und Wirkungsweisen von Medien bis hin zu Cannabis ist wichtig – nicht nur in Krisenzeiten. Der Landkreis Waldshut nimmt sich das Thema an und ist als erster offizieller Partnerlandkreis der digitalen Gesundheitsplattform feelok.de ausgezeichnet worden.



V.l.n.r.: Jonas Fierkes, Leiter der Fachstelle Sucht, Oliver Kaiser Geschäftsführer des bwlv, Landrat Dr. Martin Kistler, Heiko Probst, Projektleiter Feelok2.o, Ulrich Friedlmeier, Leiter des Jugendamts Waldshut

Quelle: Landratsamt Waldshut

„Präventiv, digital, zur richtigen Zeit“ – so das positive Fazit von Landrat Dr. Kistler. „Ich bin überzeugt, die Schulen, Beratungsstellen und damit auch die Jugendlichen profitieren von dem digitalen Präventionsangebot, das in dieser Zeit mehr denn je gefragt ist.“ Die Anfrage des bwlv, als Partnerlandkreis vernetzend und unterstützend mitzuwirken, habe man gerne aufgegriffen, merkt Landrat Kistler an und schließt mit dem Hinweis: „Der Landkreis ist im Bereich der Gesundheitsförderung und Prävention auch selbst tätig und je besser die Vernetzung, umso eher gelingt eine zielgerichtete Umsetzung und das treibt uns gemeinsam an.“

„Mit dem Landkreis Waldshut haben wir einen starken Partner an der Seite, um unsere digitale Präventionsarbeit noch besser in Schulen und in den Netzwerken der lokalen Hilfestellen zu verankern“ betont Oliver Kaiser, Geschäftsführer des bwlv, bei der Zertifikatsübergabe. Durch die Förderung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration erfolgen im Rahmen des Projektes feelok2.o Maßnahmen zum Ausbau der Internetseite und zur landesweiten Etablierung in der schulischen Präventionsarbeit.

„Durch die Kooperation mit dem Partnerlandkreis soll die Schnittstelle zwischen Schule und den örtlichen Beratungsstellen langfristig ausgebaut werden“, sagt Heiko Probst, Projektleiter Feelok2.o,

„dazu ist die Fachstelle Sucht des bwlv in Waldshut an der Ausbildung der Lehrkräfte und weiteren Fachkräften zur Anwendung der Arbeitsmodule von feelok.de aktiv eingebunden“. Im Zuge der Partnerschaft wird die Gesundheitsplattform in regional bestehende Netzwerke aufgenommen und so die Chance einer besseren Vernetzung aller Präventionsangebote vor Ort greifbar.

*Hintergrund:*

Der bwlv ist mit 54 Einrichtungen und über 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der größte gemeinnützige Träger der Suchthilfe und -prävention in Baden-Württemberg, ist außerdem Träger der Kinder- und Jugendhilfe sowie Integrationsfachdiensten für schwerbehinderte Menschen. Der gemeinnützige Verband betreibt u.a. Fachkliniken, Heime, Tageskliniken, ambulante Beratungs- und Behandlungsstellen und Nachsorgeeinrichtungen. Im Verbund mit Partnern aus der Schweiz und Österreich ist der bwlv seit 2011 an der Plattform „feelok“ beteiligt.

**Zollernalbkreis: Mit Lernrobotern fit für die Zukunft – Kreismedienzentrum gründet Netzwerk Coding Corner**

Coding wird die Sprache der Zukunft sein. Mit ihrer Hilfe wird Computern, Apps oder Robotern gesagt, was zu tun ist. Um Kinder und Jugendlichen einen



Auf dem Bild v.l.n.r.: Stefanie Pilat, Stadtbücherei Hechingen, Karin Adler, Schulmediothek Längenfeld, Kathrin Idelmann, Schulmediothek Frommern, Andrea Schwarz, Stadtbücherei Meßstetten sowie Christoph Abt und Tobias Gäckle-Brauchler vom Kreismedienzentrum Zollernalbkreis.

Es fehlt: Stefan Bihler von der Gemeindebücherei Winterlingen

Quelle: Landratsamt Zollernalbkreis

frühen, spielerischen und selbstbestimmten Zugang zur Programmiersprache zu geben, richtet das Kreismedienzentrum sechs Coding Corners im Zollernalbkreis ein.

Im Rahmen dieses Projekts können Kinder und Jugendliche verschiedene Programmier- und Coding-Roboter im schulischen und privaten Umfeld nutzen. Im Sinne des Mottos „kurze Beine, kurze Wege“ bilden die Büchereien und Mediotheken im Zollernalbkreis lokale

Anlaufstellen für Kinder, Jugendliche und Schulen.

Durch eine Förderung des Ideenwettbewerbs Baden-Württemberg konnten die Büchereien in Albstadt, Hechingen, Meßstetten und Winterlingen sowie die Schulmediotheken Balingen-Frommern und Balingen-Längenfeld mit jeweils 16 Lernrobotern für unterschiedliche Altersstufen ausgestattet werden. Die Büchereien stellen ihren Kunden diese ohne zusätzliche Kosten zur Verfügung:

- Der Bluebot für Kinder im Kindergarten und in der Grundschule: Haptische Tasten, welche an der Oberseite des Roboters angebracht sind, programmieren ihn und fördern das Coding-Denken schon bei den Jüngsten.
- Der Ozobot bewegt sich auf einer Linie. Je nach Farbe der Linien werden unterschiedliche Aktionen ausgeführt.
- Der Dash Roboter wird mit Hilfe von Apps auf dem Tablet programmiert und fördert die Coding-Fähigkeiten bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

In das neu gegründete Netzwerk „Coding Corner“ können sich die teilnehmenden Büchereien je nach personellen Ressourcen flexibel einbringen. „Die Beteiligungsmöglichkeiten reichen dabei von der Bewerbung und dem Verleih der Roboter bis zur Durchführung eigenständiger Veranstaltungen“, erläutert Christoph Abt, Leiter des Kreismedienzentrums. Das Kreismedienzentrum schult das Personal der Büchereien, stellt Anleitungen und Beispiele zur Umsetzung bereit und kann mit weiteren Robotern bei Bedarf aushelfen. Bei Veranstaltungen vor Ort werden Kinder spielerisch an die Welt der Roboter herangeführt oder können vorhandene Kenntnisse vertiefen.

Für das Medienkompetenzprojekt Coding-Roboter für Kinder in Bibliotheken erhielt das Kreismedienzentrum Zollernalbkreis Ende 2021 eine Förderung von knapp 10.000 Euro vom Medienreferat im Staatsministerium. Die symbolische Übergabe des Förderbescheids fand nun in Stuttgart statt.



Tobias Gäckle-Brauchler (links) und Christoph Abt vom Kreismedienzentrum bei der Prämierung in Stuttgart

Quelle: Christian Reinhold / Landesmedienzentrum BW

## Mobilität

### Landkreis Reutlingen ist RadKULTUR-Kommune 2022

Mit der erfolgreichen Bewerbung startet der Landkreis Reutlingen gemeinsam

mit der Initiative RadKULTUR eine Offensive mit vielseitigen Radangeboten im Landkreis in 2022. Mit der Kommunenförderung unterstützt die Initiative RadKULTUR des Ministeriums für Verkehr Baden-Württemberg Kommunen dabei, eine fahrradfreundliche Mobilitätskultur zu entwickeln und zu stärken.

Seit dem vergangenen Jahr ist der Landkreis Reutlingen Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Fahrrad- und Fußgängerfreundlicher Kommunen in Baden-Württemberg e.V. (AGFK-BW), einem Netzwerk von Kommunen zur Förderung des Radverkehrs. Diese Mitgliedschaft ermöglichte erst eine Bewerbung für ein Förderpaket im Rahmen der RadKULTUR-Kommunenförderung. Diese Initiative ergriff der Landkreis und bewarb sich für das Jahr 2022. Der positive Förderbescheid wurde dem Landkreis nun zugestellt.

„Seit 2018 beteiligt sich unser Landkreis beim STADTRADELN. Von Jahr zu Jahr steigen hier die Beteiligungen in den kreisangehörigen Kommunen. Dass die Anzahl der Teilnehmer und die geradelten Kilometer immer weiter zunehmen, freut mich sehr. Neben dem Ausbau unserer Radverkehrsinfrastruktur möchten wir als Förderkommune RadKULTUR die Radfahrerinnen und Radfahrer im Landkreis stärken“, so Landrat Dr. Ulrich Fiedler, „Eine Verbesserung der Infrastruktur für Fahrradfahrer ist mir besonders wichtig, da das Landratsamt für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Dienst-Pedeles zur Verfügung stellt und ich selbst, wann immer möglich, mit dem e-Bike ins Büro fahre.“

### Zwei Rad-Aktionen für die Menschen im Landkreis Reutlingen

Für das Förderjahr 2022 kann der Landkreis Reutlingen zwei Module aus den RadKULTUR-Aktionen auswählen: Bei den Modulen kann zwischen verschiedenen Rad-Aktionstagen, Infrastrukturelementen oder Radangeboten im Landkreis ausgewählt werden. Das Jahresprogramm wird ein Komitee im Land-

ratsamt Reutlingen gemeinsam mit der Initiative RadKULTUR erstellen und die Module auswählen.

### Beschilderung des Landesradverkehrsnetzes

Mit der Beschilderung des Landesradverkehrsnetzes RadNETZ Baden-Württemberg durch das Land Baden-Württemberg wird ein weiteres zentrales Element der Radverkehrsförderung im Landkreis Reutlingen in diesem Jahr umgesetzt. Die landesweit durchgängige und nach einheitlichen Kriterien abgestimmte Radwegweisung soll den Radfahrenden Orientierung geben und sie gezielt auf sicher befahrbare Routen führen. Auf dem RadNETZ Baden-Württemberg wird die im Landkreis Reutlingen bereits bekannte wegweisende Beschilderung für den Radverkehr erneuert und durch Bodenpiktogramme, Infotafeln und Pfostenbanderolen ergänzt.

Neben dem Landkreis Reutlingen werden auch der Landkreise Heidenheim, der Ostalbkreis und der Zollernalbkreis zum ersten Mal durch die Initiative RadKULTUR gefördert.

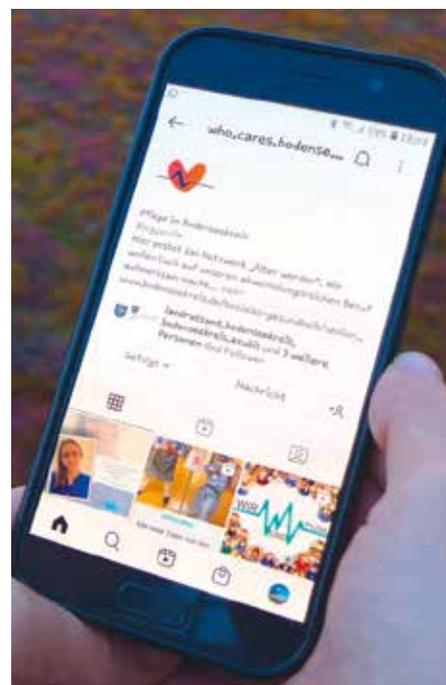
## Soziales

### Netzwerk „Älter werden im Bodenseekreis“ gibt dem Pflegeberuf auf Instagram ein Gesicht

Im Bodenseekreis steht der Pflegeberuf ab sofort im Mittelpunkt des neuen Instagram-Auftritts „who.cares.bodenseekreis“ unter [www.instagram.com/who.cares.bodenseekreis](http://www.instagram.com/who.cares.bodenseekreis). Dort teilen Pflegeauszubildende ihren Arbeitsalltag im Pflegeheim, beim Pflegedienst oder im Krankenhaus und geben der Pflege dadurch ein einprägsames Gesicht. Die Abonentinnen und Abonenten erhalten außerdem Einblicke in die tägliche Motivation, Menschen zu helfen und erfahren Wissenswertes rund um die facettenreiche Ausbildung zur Pflegefach-

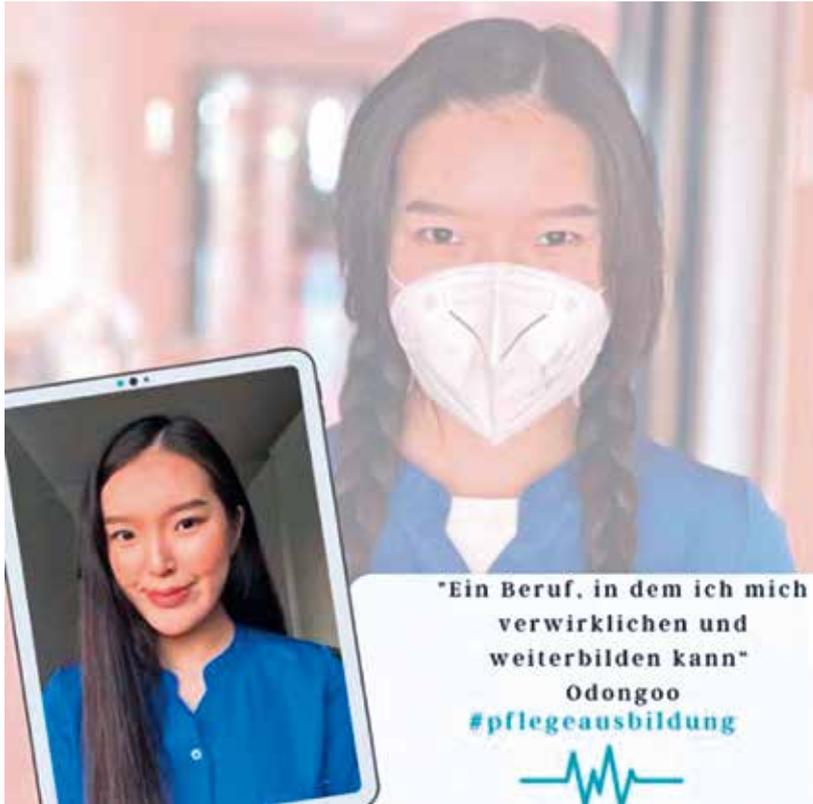
kraft. Dabei werden auch schöne, lustige und emotionale Erlebnisse der Heldinnen und Helden des Pflegealltags sichtbar.

Denn rund um den Pflegeberuf ranken sich viele Vorurteile: Die Bezahlung sei zu schlecht, die Arbeitszeiten wären zu lang, für die pflegebedürftigen Menschen bliebe trotzdem keine Zeit. Deshalb schrecken leider viele Jugendliche vor einem Ausbildungsweg in der Pflege zurück. Wer aber einmal in der Welt der Pflege angekommen ist, blickt in der Regel mit ganz anderen Augen auf diesen vielseitigen Beruf. Tatsächlich bietet kaum ein Arbeitsumfeld durch die verschiedenen Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten eine derartige Vielfalt. Über Fachweiterbildungen, beispielsweise in der Anästhesie, Intensivpflege oder der Pflegepädagogik und den Pflegewissenschaften kann das eigene Wissen stetig erweitert werden. Auch Karriere kann man hier machen: Von der alltäglichen Stationspflege über die Stationsleitung bis hin zur Pflegedirektion. Damit zählt die Pflege zu den



Der Instagram-Account [who.cares.bodenseekreis](http://www.instagram.com/who.cares.bodenseekreis) gibt der Pflege im Bodenseekreis ein einprägsames Gesicht. Eine Mischung aus wissenswerten Fakten und persönlichen Erlebnissen zeigt die vielen Facetten des Pflegeberufs.

Quelle: Landratsamt Bodenseekreis



Auf dem Instagram-Kanal sprechen Pflegeauszubildende über ihre tägliche Motivation.

Quelle: Landratsamt Bodenseekreis

sehr qualifizierten und verantwortungsvollen Berufen – und wird dringend gebraucht.

So waren in Deutschland 2021 mehr als vier Millionen Menschen auf eine Pflege angewiesen. Aufgrund des demografischen Wandels zeigt die Kurve in den kommenden Jahren weiter nach oben. Auf der anderen Seite werden laut einer statistischen Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft bis 2035 über 500.000 Pflegefachkräfte fehlen. Daher ist es mehr denn je an der Zeit, auf allen Kanälen stolz zu sagen: „Ich bin gerne eine Pflegefachfrau oder ein Pflegefachmann!“ Das sagen und zeigen nun junge Auszubildende aus der Region auf dem neuen Instagram-Kanal „who.cares.bodenseekreis“.

Das Netzwerk „Älter werden im Bodenseekreis“ ist ein Zusammenschluss von rund 300 Akteuren, insbesondere Altenhilfeeinrichtungen, Fachkräften sowie ehrenamtlich engagierten Bürgern. Trägerübergreifend hat es bereits verschie-

dene Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung auf den Weg gebracht. Auf „who.cares.bodenseekreis“ werden die Stiftung Liebenau, die Evangelische Heimstiftung, die BruderhausDiakonie, das Klinikum Friedrichshafen und das Karl-Olga-Haus junge Menschen für den Pflegeberuf begeistern.

Dem Instagram-Auftritt folgen: [www.instagram.com/who.cares.bodenseekreis](https://www.instagram.com/who.cares.bodenseekreis)

**Ministerin Gentges und Landrat Scherer tauschen sich über Erfahrungen und Herausforderungen bei der Betreuung und Unterbringung von Geflüchteten im Ortenaukreis aus – Kreis und Kommunen ziehen an einem Strang**

Um sich ein persönliches Bild von den aktuellen Begebenheiten, den Erfahrungen sowie Herausforderungen in den von den Kreisen und Kommunen betriebenen Gemeinschaftsunterkünften zu

machen, kam die Ministerin der Justiz und für Migration des Landes Baden-Württemberg Marion Gentges auf Einladung von Landrat Frank Scherer am 15. Juni 2022 zu einem Vor-Ort-Termin in eine vorläufige Unterkunft des Ortenaukreises in Nordrach. Anlass des Treffens, bei dem die Ministerin und der Landrat auch mit Geflüchteten sprachen, war die seit Ende 2021 steigende Zahl an Zuwanderern, die wegen des Kriegs in der Ukraine nochmals stark zugenommen hat. Im Sinne seines Auf- und Abbaubaukonzepts hat der Ortenaukreis bereits zahlreiche im Zuge der Zuwanderungswelle von 2015/2016 geschaffene Unterkünfte wiederaufgebaut bzw. neue Plätze generiert. So bietet auch die Mitte Mai eröffnete Gemeinschaftsunterkunft im ehemaligen Hotel Morada in Nordrach, in der aktuell 51 Menschen aus der Ukraine eine vorübergehende Bleibe gefunden haben, Platz für 60 Personen.

„Es ist beeindruckend zu sehen, wie flexibel der Ortenaukreis mit dem Auf- und Abbaubaukonzept die Herausforderungen der Flüchtlingsunterbringung anpackt und so die bereits bei der Zuwanderungswelle von 2015/2016 geschaffenen Unterkünfte reaktivieren und neue Plätze schaffen konnte. Besonders freue ich mich über das hier im Ortenaukreis mehrfach praktizierte Kombimodell, bei dem die vorläufige Unterbringung beim Kreis im Anschluss von den Städten und Gemeinden weiter betrieben wird. Um den Aufwand zu reduzieren und um schnelle pragmatische Lösungen zu finden, haben wir als Land auf die vorherige Genehmigung neuer Unterkünfte bei diesen Kombimodellen bis zu einer Mietdauer von fünf Jahren verzichtet. Die Unterbringung der ukrainischen Kriegsflüchtlinge ist eine Kraftanstrengung, die wir nur gemeinsam stemmen können“, so Ministerin Marion Gentges.

„Dank der großen Solidarität und Hilfsbereitschaft der Ortenauerinnen und Ortenauer und ehrenamtlich Engagierten sowie der guten Zusammenarbeit



In einer Gemeinschaftsunterkunft des Ortenaukreises in Nordrach sprachen die Ministerin der Justiz und für Migration des Landes Baden-Württemberg Marion Gentges (5. v.l.) und Landrat Frank Scherer (6. v.l.) gemeinsam mit Dezernent Michael Loritz (2. v.l.), Migrationsamtsleiterin Alexandra Roth (nicht auf dem Bild) und Bürgermeister Carsten Erhardt (4. v.l.) mit Geflüchteten und tauschten sich in Sachen Unterbringung und Betreuung aus.

Quelle: Justizministerium Baden-Württemberg

mit unseren Städten, Gemeinden und weiteren Organisationen haben seit Beginn des Krieges in der Ukraine rund 3.600 Geflüchtete schnell und unbürokratisch Zuflucht in der Ortenau gefunden. Dafür bin ich allen Beteiligten sehr dankbar“, so Landrat Frank Scherer. Die meisten Ukrainerinnen und Ukrainer, vor allem Frauen und Kinder, seien in privaten Unterkünten untergekommen. Von den 1.800 Plätzen, die bis Juli in

den Gemeinschaftsunterkünften des Ortenaukreises bereitstehen, sind aktuell rund 1.100 Plätze mit Menschen unterschiedlicher Herkunftsländer belegt. Drei Einrichtungen in Achern (58 Plätze), Offenburg (116 Plätze) und Rust (120 Plätze) betreibt der Kreis in Kooperation mit den Kommunen nach einem neuen Modell, wonach die Unterkünte zunächst als VU vom Kreis und anschließend als Anschlussunterbringung von der Stadt oder Gemeinde betrieben werden. „Mit dem neuen Ortenauer Kombimodell können unsere Integrationsleistungen vom ersten Tag an greifen, denn auch wenn die Zuständigkeit vom Kreis auf die Städte und Gemeinden übergeht, bleiben die Menschen in der Unterkunft und damit in ihrem gewohnten Umfeld“, so Scherer. Dies sei von enormen Vorteil für eine gelungene Integration und bringe erhebliche organisatorische Vereinfachungen und Einsparungen mit sich.

Gemeinsam mit Dezernent Michael Loritz, Migrationsamtsleiterin Alexandra Roth und Bürgermeister Carsten Erhardt, diskutierten Gentges und Scherer auch die Herausforderungen, denen sich die Verantwortlichen in den Kreisen



Ministerin Marion Gentges (r.) und Landrat Frank Scherer (l.) im Gespräch mit Geflüchteten aus der Ukraine.

Quelle: Justizministerium Baden-Württemberg

sowie Kommunen entgegensehen. So wurden die zeitintensive erkennungsdienstliche Registrierung in den Ausländerbehörden, bei denen das Polizeipräsidium Offenburg das Landratsamt im März und Mai tatkräftig unterstützt hatte, und der Rechtskreiswechsel der ukrainischen Flüchtlinge vom Asylbewerberleistungsbezug zu Hartz IV thematisiert.

Im Gespräch mit den Bewohnern der Nordrachener Unterkunft kam deren Dankbarkeit über die herzliche Aufnahme, die gute Organisation vor Ort und die große Hilfsbereitschaft zum Ausdruck. Ein Geflüchteter konnte sogar berichten, dass er bereits eine Woche nach seiner Ankunft in der Gemeinde eine Beschäftigung in einem ortsansässigen Unternehmen finden konnte.

#### Landkreis Rastatt: Ministerin Marion Gentges besucht Ukraine-Flüchtlinge im Martha-Jäger-Haus

Hoher Besuch in der Flüchtlingsunterkunft im ehemaligen Pflegeheim Martha-Jäger-Haus in Rastatt: Die baden-württembergische Ministerin der Justiz und für Migration, Marion Gentges, hat sich mit Vertretern des Landkreises und der Stadt Rastatt zu einem Austausch über die Unterbringung von Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine getroffen. Sie war beeindruckt von der reibungslosen Organisation, mit der das gerade erst frei gewordene Altenpflegeheim für die Zwecke der Menschen aus der Ukraine umgestaltet worden war. Das Haus bietet Platz für rund 400 Bewohnerinnen und Bewohner, 270 waren bis zum 8. April 2022 hier bereits untergekommen.

Ministerin Gentges betonte: „Mein Dank gilt dem Landkreis und der Stadt Rastatt sowie allen Beteiligten für die schnelle und reibungslose Organisation einer neuen Unterkunft für Geflüchtete aus der Ukraine. Bei den Bürgerinnen und Bürgern gibt es eine große Akzeptanz für die ukrainischen Flüchtlinge. Die



Justizministerin Marion Gentges (Zweite von rechts) mit dem Ersten Landesbeamten Dr. Jörg Peter (links), Bürgermeister Arne Pfirrmann und Übersetzerin Natalie Shev in einem Zimmer des Martha-Jäger-Hauses.

Quelle: Frank Vetter

hohe Verantwortung der Behörden vor Ort besteht darin, diese positive Grundstimmung in der Bevölkerung mit klugen Entscheidungen bei der Integration und der Betreuung zu erhalten.“

Der Erste Landesbeamte Dr. Jörg Peter machte deutlich, dass es zwischen der Stadt Rastatt als Eigentümerin des Gebäudes und der Landkreisverwaltung als Betreiberin der Unterkunft eine gute Zusammenarbeit gebe, mit der schnelle und pragmatische Entscheidungen möglich seien. Oberbürgermeister Hans Jürgen Pütsch und Bürgermeister Arne Pfirrmann bestätigten den intensiven Kontakt zu den Verantwortlichen im Landratsamt. In einem Gespräch, an dem auch die Landtagsabgeordneten Dr. Alexander Becker (CDU), Thomas Hentschel (Grüne) und Jonas Weber (SPD) sowie Sozialdezernent Jürgen Ernst, der für Migration zuständige Amtsleiter David Leonte, der für die Flüchtlingsunterbringung zuständige Sachgebietsleiter Christian Zickenrott und Flüchtlings-Verwaltungsstabsleiter Thomas Nissen teilnahmen, wurden aktuelle Fragen zur Flüchtlingsaufnahme und die damit verbundenen sozialen Aspekte gemeinsam mit der Ministerin erörtert.

Bei einem Rundgang durch das Martha-Jäger-Haus besichtigte Ministerin Gentges einzelne Wohnbereiche, die Hausverwaltung sowie die ehemalige Großküche des Pflegeheims. Diese Küche steht nun den neuen Bewohnern zum gemeinschaftlichen Kochen zur Verfügung. Die Ministerin unterhielt sich mit mehreren Familien und ließ sich deren Erlebnisse in der Ukraine sowie ihre Flucht beschreiben. Natalie Shev übersetzte die Gespräche – sie ist Mitarbeiterin des Landratsamts und stammt aus der Ukraine. Ministerin Gentges wünschte gemeinsam mit den Vertretern des Landkreises und der Stadt den Menschen aus der Ukraine, dass der Krieg in deren Heimat so schnell wie möglich ein Ende finde.

## Umwelt – Klima

### Landkreis Calw erarbeitet Klimawandelanpassungsstrategie

Die Überschwemmungen im Ahrtal haben den menschengemachten Klimawandel auf drastische Art in den Fokus gerückt. In den letzten Jahren wurden

immer wieder Temperaturrekorde gebrochen und Wetterextreme haben zugenommen. Diese klimatischen Veränderungen haben lokal heftige Auswirkungen wie Starkregenereignisse, Hochwasser oder Dürren.

Im Rahmen seiner Klimaschutzstrategie hat sich der Landkreis deshalb auf den Weg gemacht, gemeinsam mit den Kreisgemeinden und internen sowie externen Fachbereichen eine Klimawandelanpassungsstrategie zu erarbeiten. Ziel ist es, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen im Umgang mit dem Klimawandel zu erarbeiten.

Hierfür arbeiten momentan verschiedene Fachbereiche aus dem Landratsamt Calw mit sieben Kommunen (Althengstett, Altensteig, Bad Liebenzell, Calw, Ebhausen, Haiterbach und Unterreichenbach) zusammen. Die alpS und KlimaPlus, zwei erfahrene Partner aus dem Klimaschutz-Bereich, unterstützen den Landkreis und die Kommunen bei der Erarbeitung. Neben der Bewusstseinsbildung in der Verwaltung wird in mehreren gemeinsamen Workshops eine Ist-Analyse durchgeführt, eine mögliche Betroffenheit in den verschiedenen Handlungsfeldern erhoben und konkrete Maßnahmen daraus abgeleitet.

Die Veröffentlichung der Anpassungsstrategie, welche vom Land Baden-Württemberg gefördert wird, erfolgt Anfang 2023.

### Der Landkreis Karlsruhe erarbeitet eine regionale Wärmeausbaustrategie – Das Land Baden-Württemberg fördert die Maßnahme im Programm „Klimaschutz mit System“

Der Landkreis Karlsruhe strebt eine klimaneutrale Energieversorgung schon bis zum Jahr 2035 an. Das hat der Kreistag bereits im Mai 2021 mit großer Mehrheit mit dem novellierten Klimaschutzkonzept 2035 beschlossen. Dabei steht der Wärmesektor im Fokus. Dieser ist mit fast 50 Prozent maßgeblich an den energiebedingten

CO<sub>2</sub>-Emissionen im Landkreis beteiligt. Darum hat der Landkreis, unterstützt durch seine Umwelt- und Energieagentur (UEA), nun das Konzept für eine Regionale Wärmeausbaustrategie entwickelt, die im nächsten Schritt ausgearbeitet werden soll.

Auf Grundlage der bisher ermittelten Wärmepotenziale und -bedarfe sollen zusätzlich die Bedarfe, Daten und Ergebnisse zahlreicher kommunaler und kreisweiter Konzepte und Prozesse gebündelt und zu einem Gesamtkonzept der regionalen Wärmeversorgung zusammengeführt werden. Dabei soll für die Landkreis-Kommunen Rechts- und Planungssicherheit für eine erfolgreiche Wärmewende geschaffen werden.

Der Fokus des Projektes liegt auf der Untersuchung von Wärmepotenzialen aus erneuerbaren Energien und der Machbarkeit von Wärmenetzen insbesondere im Hinblick auf interkommunale Verbindungen im Landkreis Karlsruhe. Die klimaneutral gewonnene Wärme kann wegen der örtlich ungleich verteilten Potenziale und Bedarfe nur mittels leitungsgebundener Wärmeversorgung optimal genutzt und im Landkreis verteilt werden. Die Strategie steht insbesondere auch unter dem Aspekt der regionalen Wertschöpfung: Daher sollen von Anfang an mögliche Betriebsformen unter Einbindung der Kommunen und der Bevölkerung geprüft werden.

Die Regionale Wärmeausbaustrategie wird gefördert durch das Programm „Klimaschutz mit System“ des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg und soll Ende des Jahres 2022 abgeschlossen sein.

**Landratsamt Ravensburg:**

**1.500 Tonnen CO<sub>2</sub>-Einsparung pro Jahr:  
Einweihung der Heizenergiezentrale  
im Schul- und Verwaltungsquartier**

Am 17. Mai 2022 konnte Landrat Harald Sievers nach ca. 15 Monaten Bauzeit gemeinsam mit wichtigen Mitwirkenden des Projektes die Heizenergiezentrale



Einweihung der Heizenergiezentrale durch Landrat Harald Sievers (vierter v. r.), Mitglieder des Ausschusses für Umwelt und Mobilität sowie beteiligten Firmen und Mitarbeitenden. Quelle: Landratsamt Ravensburg



Übersicht Energieversorgung Schul- und Verwaltungsquartier

Quelle: Landratsamt Ravensburg

des Schul- und Verwaltungsquartiers einweihen. Das Schul- und Verwaltungsquartier umfasst das Quartier der kreis-eigenen Schulen (Edith-Stein-, Humpis- und Gewerbeschule in Ravensburg), an dem jährlich rund 6.000 Schüler/-innen

unterrichtet werden, sowie das Kreis-haus II des Landkreises Ravensburg. Das Projekt „Energieversorgung Schul- und Verwaltungsquartier Ravensburg“ hat das Ziel, dass dieses Quartier, wo bis 2026 auch unser Zentrales Kreishaus



Außenansicht der Heizenergiezentrale

Quelle: Landratsamt Ravensburg

sowie der Neubau der Edith-Stein-Schule entsteht, energieautark wird. Wesentliche Bestandteile des Projekts sind der Umbau der bestehenden Heizenergiezentrale in der Humpis-Schule, der Neubau einer Holzheizzentrale sowie der Aufbau eines Nahwärmeversorgungssystems.

Die beiden Heizenergiezentralen beherbergen zwei Blockheizkraftwerke, zwei Biogas-Kesselanlagen sowie eine Holz hackschnitzelanlage in einem Neubau. Die Blockheizkraftwerke erbringen die Grundlast für Wärme und Strom und werden mit Biogas betrieben, welches bei der Verwertung der kreiseigenen Bio-Abfälle entsteht. Diese Blockheizkraftwerke leisten ca. 38 % des Wärmebedarfes und etwa 60 % des Strombedarfes des Quartiers. Der Hauptanteil des Wärmebedarfes wird durch die Holz hackschnitzelanlage abgedeckt, welche mit nachwachsenden regionalen Rohstoffen betrieben wird. Die Abdeckung von Heiz-Spitzenlasten wird durch die beiden Biogas-Kesselanlagen sichergestellt. Weiterhin wurden ein ca. 1.000 Meter langes Nahwärmeversorgungsnetz verlegt. Zeitnah werden noch 2 PV-Anlagen mit insgesamt 250kWp erstellt.

Die bisherigen Projektkosten betragen 8,9 Mio €, wovon ca. 2,9 Mio € aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung gefördert werden.

### **Solarnutzung im Landkreis Sigmaringen auf dem Vormarsch – Landratsamt Sigmaringen genehmigt eine der ersten Photovoltaikanlagen auf Wasser in Baden-Württemberg**

Der Landkreis Sigmaringen zählt im Bereich Umwelt- und Klimaschutz zu den Vorreitern. Dies verdeutlicht auch die diesjährige Auszeichnung mit dem European Energy Award in Gold, welchen im ganzen Land nur fünf Kreise erhalten haben. Ziel des damit verbundenen Programms ist neben der Steigerung des Einsatzes regenerativer



**PV-Anlage auf dem Dach des Erweiterungsbaus des Landratsamtes.**

Quelle: Landratsamt Sigmaringen

Energien auch die Unterstützung bei Energieeinsparung sowie effizienter Energienutzung.

Eine Vorreiterrolle nimmt der Landkreis auch im Bereich der Solarnutzung ein: So erfuhr der Ausbau der Anlagen zur Nutzung von Solarenergie eine deutliche Beschleunigung. Dabei bietet der sonnenverwöhnte Landkreis mit bis zu 1.700 Sonnenstunden die idealen Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Betrieb einer Photovoltaikanlage (PV-Anlage).

Helmut Göppel-Wentz, Leiter des Fachbereichs Liegenschaften und Technik, zeigt sich erfreut, dass der Landkreis Sigmaringen mit der Errichtung von PV-Anlagen auf kreiseigenen Liegenschaften selbst als Vorbild vorangeht: „Allein bis zum Jahr 2024 sollen auf Liegenschaften des Kreises Anlagen mit insgesamt 640 kWp, das entspricht umgerechnet einem Jahresertrag von circa 640.000 kWh Strom pro Jahr, errichtet werden. Auf dem Erweiterungsbau des Landratsamtes sowie auf dem St. Anna-Haus sind bereits PV-Anlagen installiert, in einem nächsten Schritt sind Anlagen auf dem Werkstattgebäude und über Teilen des Parkplatzes vorgesehen.“

Eine neue Entwicklung im Bereich Photovoltaik ist die Installation von PV-Anlagen auf dem Wasser. Adrian Schiefer, Dezernent für Bau und Umwelt, berichtet über diesen innovativen Bereich: „Das Landratsamt erteilte vor Kurzem als zuständige Behörde eine der ersten Geneh-

migungen in Baden-Württemberg für eine schwimmende PV-Anlage.“ Entstehen soll diese schwimmende PV-Anlage auf einem kleinen Seeanteil (rund 5 % der Gesamtoberfläche) im Kieswerk Müller in Ostrach. Der hierdurch erzeugte Strom soll für den anliegenden Kiesabbaubetrieb genutzt werden. Diese Genehmigung eröffnet einem weiteren zukunftsgerichteten und regenerativen Energieprojekt im Landkreis Sigmaringen den Weg zur Umsetzung.

Während im Landkreis bereits einige PV-Anlagen auf Freiflächen errichtet wurden, steckt insbesondere auf den Dächern noch viel Potential. Der Solaratlas des Landkreises Sigmaringen zeigt auf, dass grundsätzlich insgesamt rund 80.000 Dachflächen im Landkreis für die Installation von PV-Anlagen in Betracht kommen. Mit der Belegung dieser Flächen abzüglich der bestehenden PV-Anlagen könnten ca. 400 Mio. kWh Strom erzeugt werden, womit der gesamte Strombedarf des Landkreises vollständig durch Solarenergie abgedeckt werden könnte. Dabei bietet der sonnenverwöhnte Landkreis Sigmaringen mit bis zu 1.700 Sonnenstunden die idealen Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Betrieb einer PV-Anlage.

Die Installation von Photovoltaikanlagen auf Hausdächern erlaubt die Nutzung von Solarenergie auf bereits versiegelten Flächen, sodass ein Rückgriff auf Natur- und landwirtschaftliche Flächen möglichst vermieden werden kann. Der

landesweit erste Solaratlas ([www.landkreis-sigmaringen.de/solaratlas](http://www.landkreis-sigmaringen.de/solaratlas)) informiert über die Möglichkeiten zum Anbringen von PV-Modulen auf dem eigenen Hausdach. Komfortabel kann mit wenigen Klicks kostenlos und unabhängig herausgefunden werden, in welcher Größe eine PV-Anlage sinnvoll zu installieren sein kann.

### **Verleihung der European Energy Awards in Reutlingen – 27 Kommunen ausgezeichnet – so viele wie noch nie**

Umweltstaatssekretär Andre Baumann: „Klimakrise und Energiesicherheit: Die richtige Antwort darauf ist deutlich mehr Tempo beim Ausbau der Erneuerbaren Energien.“

Bei der feierlichen Verleihung des European Energy Awards (eea) in Reutlingen hob Umweltstaatssekretär Dr. Andre Baumann die zentrale Rolle der Kommunen beim Klimaschutz und der Energiewende hervor. Baden-Württemberg habe sich das ambitionierte Ziel der Klimaneutralität bis 2040 gesetzt. Andre Baumann: „Noch mehr als bisher brauchen wir die engagierte Arbeit der Landkreise, Städte und Gemeinden.“

Wie erfolgreich baden-württembergische Kommunen vorangehen, zeigt sich laut Baumann daran, dass 27 Kommunen in einem Jahr ausgezeichnet werden – ein Rekord! Fünf Landkreise und zwei Städte erreichen mit dem eea in Gold sogar die höchste Auszeichnungsstufe. Mit dem European Energy Award ausgezeichnet werden vier Landkreise, acht Städte und acht Gemeinden.

#### *Energiewende – ohne die Kommunen geht es nicht*

„Der wesentliche Schlüssel zum Erreichen unserer Klimaziele liegt im Umbau der Energieversorgung“, betonte der Staatssekretär. „Hier stehen wir vor einer enormen Herausforderung.“ Zusätzlich habe der brutale russische Angriffskrieg auf die Ukraine schmerzlich vor Augen

geführt, „dass wir unsere Abhängigkeit von Kohle, Öl und Gas schnellstmöglich reduzieren müssen“. Baumann betonte: „Mittel- und langfristig kennen wir die richtige Antwort auf beide Herausforderungen – Klimakrise und Energiesicherheit – bereits: Wir brauchen deutlich mehr Tempo bei der Energiewende!“

Ein wesentliches Merkmal der „neuen“ Energiewelt sei die Dezentralität. „Der Erfolg der Energiewende hängt wesentlich von ihrer lokalen Umsetzung ab – sprich von den Kommunen“, sagte der Staatssekretär. Gleichzeitig eröffne die Energiewende den Kommunen aber auch neue Wertschöpfungsmöglichkeiten, beispielsweise durch steigende Pacht- und Gewerbesteuererinnahmen aus dem Betrieb von Erneuerbare-Energien-Anlagen.

Neben der Stromerzeugung muss laut Baumann ein besonderer Fokus auf den Wärmebereich gelegt werden, auf den in Deutschland knapp die Hälfte des Energieverbrauchs entfällt und der derzeit in hohem Maße von fossilen Energieträgern abhängig ist. „Auch hier kommt es auf die Kommunen und auf die kommunale Wärmeplanung an.“ Bis Ende 2023 müssen Stadtkreise und Große Kreisstädte einen kommunalen Wärmeplan erstellen, der aufzeigt, wie bis 2040 eine klimaneutrale Wärmeversorgung erreicht werden kann.

#### *Zu den Preisträgerkommunen*

Fünf Landkreise bekommen die höchste Auszeichnung – den European Energy Award Gold: Biberach, Bodensee, Böblingen, Reutlingen und Sigmaringen.

Gold gibt es auch für die beiden Städte Mengen und Ulm.

Mit dieser höchsten Auszeichnung werden Kommunen prämiert, wenn sie mindestens 75 Prozent der maximal möglichen Punkte erreichen.

Wer 50 Prozent erreicht, bekommt den European Energy Award: Auf Landkreisseite sind es Freudenstadt, Ortenaukreis, Rhein-Neckar-Kreis und Waldshut. Bei den Gemeinden sind es Baienfurt, Fri-

ckingen, Karlsbad, Langenargen, Rudersberg, Schemmerhofen, Sigmaringendorf und Ummendorf. Dazu kommen noch acht Städte: Ehingen (Donau), Kehl, Konstanz, Pfullendorf, Reutlingen, Rheinfelden (Baden), Walldorf und Wehr.

Im Jahr 2006 starteten 16 Pilotkommunen. Inzwischen nehmen im Südwesten 175 Städte, Gemeinden und Landkreise am eea teil.

Kurztexte zu den Preisträgern unter: [www.kea-bw.de/eea-preistraeger-2022](http://www.kea-bw.de/eea-preistraeger-2022)  
Fotos zur Veranstaltung unter folgendem Link eingestellt: <https://www.kea-bw.de/veranstaltung/eea-verleihung-2022>.

## Verschiedenes

### **Neue Landrätin aus dem Partnerlandkreis Drom Hasharon in Israel besuchte mit Delegation erstmalig den Landkreis Emmendingen**

Führungen durch Waldkirch und Emmendingen, Vorträge im Landratsamt, Besuch auf der Abfallbehandlungsanlage auf dem Kahlenberg und in der Gewerblichen und hauswirtschaftlichen-sozialpflegerischen Schule (GHSE) Emmendingen, dem landwirtschaftlichen Bildungszentrum und dem Kreis-seniorenzentrum in Kenzingen. Das Programm für die Gruppe aus dem Partnerlandkreis Drom Hasharon zeigte den Landkreis Emmendingen und die Arbeit der Verwaltung. Das erste Mal war die seit Ende 2019 im israelischen Partnerlandkreis Drom Hasharon bei Tel Aviv amtierende Landrätin Oshrat Gani-Gonen in Emmendingen zu Besuch, sie wurde begleitet von 13 Mitgliedern der Kreisverwaltung und Kreisräten sowie einer Bürgermeisterin. Die israelischen Gäste waren vor allem interessiert in der Zusammenarbeit zu ökologischen Themen: Waldaufforstung, Abfallbehandlung und Landwirtschaft. Landrätin Oshrat Gani-Gonen freut sich über die lebendige Partnerschaft, in der bereits



Landrätin Oshrat Gani-Gonen und Landrat Hurth mit Foto von der Hochburg im Landkreis Emmendingen

Quelle: Landratsamt Emmendingen

viele Begegnungen stattgefunden haben und wünscht sich, „dass darin noch weitere spannende Kapitel geschrieben werden“.

### Feierlicher Onlinestart des neuen Burgenportals „Unsere Burgen“ auf dem Hohenneuffen – Ein Kooperationsprojekt der Kreisarchive Reutlingen und Esslingen

Die Landräte der Landkreise Reutlingen und Esslingen haben das neue Burgen- und Schlösserportal [www.unsere-burgen.de](http://www.unsere-burgen.de) der beiden Kreise am Montag, 20. Juni 2022, feierlich auf Burg Hohenneuffen freigeschaltet. Burgen und Schlösser sind wichtiger Bestandteil des kulturellen Erbes. Die Kreisarchive Reutlingen und Esslingen machen sich seit vielen Jahren auch für deren Dokumentation und Erforschung stark. In weniger als einem Jahr wurde die neue Internetseite „Unsere Burgen“ von den beiden Kreisarchiven und der Firma Hitcom aus Dunningen aufgebaut. „Über die gute Kooperation mit unserem Nachbarland-

kreis Reutlingen freue ich mich dabei besonders, arbeiten wir doch auf vielen Feldern, vor allem aber im Rahmen des Biosphärengebiets Schwäbische Alb, schon viele Jahre eng zusammen“, erklärte Landrat Heinz Eininger. „Unsere Burgen und Schlösser sind ein kultureller

Schatz, auf den wir stolz sind. Das bedeutet zugleich auch eine große Verantwortung. Wir alle müssen uns dafür stark machen, dass unsere Burgen und Schlösser für künftige Generationen erhalten werden. Und weil man nur schützen kann, was man auch kennt, bieten wir den Menschen mit unserem neuen digitalen Portal fundierte Informationen an“, so Landrat Dr. Ulrich Fiedler.

### Innovative Seite mit Burgenfinder

Mit „Unsere Burgen“ geht eine Seite online, die innovative Zugänge zu den Burgen in beiden Landkreisen bietet. Zahlreiche Bildergalerien und Drohnenvideos der 75 Reutlinger und 11 Esslinger Burgen zeigen diese aus ganz neuen Perspektiven und dokumentieren deren Erhaltungszustand. Darunter finden sich die bekannten großen Burgen und Schlösser, wie die Burg Teck und Schloss Lichtenstein aber auch viele kleinere Objekte, die weniger bekannt sind, beispielsweise die Höhlenburg Schorren oder Burg Lichteck.

Ein eigens programmierter „Burgenfinder“ bietet die Möglichkeit, landkreisübergreifend nach den Kriterien „Entstehungszeitraum“, „Erhaltungszustand“, „Region“, „Empfehlungen“ und „Besich-



Onlinestart auf Burg Hohenneuffen v.l.n.r. Christian Kübler, Michael Kienzle, Stefanie Leisentritt, Steffen Hemberger, Marco Birn, Ulrich Fiedler, Manfred Waßner, Heinz Eininger, Thomas Keck, Matthias Bauer, Stephanie Marquardt. Es fehlen Vanessa Schach und Fabienne Hartwig.

Quelle: Antje Kochendörfe, Kreisarchiv Reutlingen

tigung“ zu filtern und sich gezielt über diese Objekte zu informieren. Zu jeder Burg gibt es Informationen zur Geschichte, Beschreibungen der Grundrisse, sowie weitere Literaturempfehlungen und eine Anfahrtsbeschreibung. Ein integriertes Kartenmodul zeigt die Lage der Burg und benachbarte Burgen.

*Die Arbeit geht auch nach dem Onlinestart weiter*

„Unsere Burgen“ wird schrittweise weiter ausgebaut und ergänzt. Im ersten Schritt konzentriert sich das Portal auf besser erforschte Anlagen, und im Kreis Esslingen auf die am Albrauf gelegenen Burgstellen. Ziel ist es auf dieser Seite kontinuierlich Informationen über alle in den Dokumentationsprojekten erfassten Anlagen – rund 200 in beiden Kreisen – bereitzustellen. Die vom Arbeitskreis „Historisch-Kulturelles Erbe im Biosphärengebiet Schwäbische Alb“ geleisteten Vorarbeiten haben den Start des Burgenportals möglich gemacht. Der Landkreis Esslingen erhielt für das Projekt eine Förderung im Rahmen von WissensWandel. Digitalprogramm für Bibliotheken und Archive innerhalb von NEUSTART KULTUR des Deutschen Bibliotheksverbands e.V. (dbv). Gefördert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien. Die Kreisarchive Reutlingen und Esslingen freuen sich, mit [www.unsereburgen.de](http://www.unsereburgen.de) einen Beitrag zur Erhaltung und Dokumentation von Burgen zu leisten und eine Möglichkeit zur (virtuellen) Erkundung zu bieten. Fragen zum neuen Burgen- und Schlösserportal beantworten Matthias Bauer vom Kreisarchiv des Landkreises Reutlingen unter 07121 480-1328 und Vanessa Schach vom Kreisarchiv des Landkreises Esslingen unter 0711 3902-44104.

#### **Ministerin Nicole Razavi besucht den Landkreis Ludwigsburg: Bezahlbarer Wohnraum ist das Hauptthema**

Nicole Razavi MdL, Ministerin für Landesentwicklung und Wohnen des Landes



Das Bild zeigt Ministerin Razavi beim Eintrag in das Gästebuch des Landkreises im Kreishaus mit von links: Landkreis-Sozialdezernent Heiner Pfrommer, Remsecks Oberbürgermeister Dirk Schönberger, Möglingens Bürgermeisterin Rebecca Schwaderer, Korntal-Münchings Bürgermeister Dr. Joachim Wolf, Landrat Dietmar Allgaier und Andreas Veit, Geschäftsführer der Wohnungsbau Ludwigsburg GmbH.

Quelle: Landratsamt Ludwigsburg

Baden-Württemberg, hat am 28. April 2022 den Landkreis Ludwigsburg besucht. Zunächst empfing sie Landrat Dietmar Allgaier im Kreishaus Ludwigsburg, wo sie sich in das Gästebuch des Landkreises eintrug, dann wurde ihr in Bietigheim-Bissingen das Bauprojekt Lothar-Späth-Carré vorgestellt.

Bei den Gesprächen im Kreishaus ging es insbesondere um die Bürgergenossenschaft Wohnen, mit deren Hilfe im Landkreis bezahlbarer Wohnraum geschaffen werden soll. Die Bürgergenossenschaft Wohnen wurde am 22. April gegründet. An den Gesprächen nahmen neben Landrat Allgaier Sozialdezernent Heiner Pfrommer, Andreas Veit, Geschäftsführer der Wohnungsbau Ludwigsburg sowie – als Mitglieder des Arbeitskreises Bürgergenossenschaft – Rebecca Schwaderer, Bürgermeisterin der Gemeinde Möglingen, Dirk Schönberger, Oberbürgermeister der Stadt Remseck sowie Dr. Joachim Wolf, Bürgermeister der Stadt Korntal-Münchingen, teil.

Anschließend stellten Bietigheim-Bissingens Oberbürgermeister Jürgen Kessing und Carsten Schüler, Geschäftsführer der Bietigheimer Wohnbau GmbH, Ministerin Razavi in Bietigheim-Bissin-

gen in der Dachgeschosswohnung eines noch nicht fertig gestellten Neubaus das Lothar-Späth-Carré vor – ein Neubaugebiet, das zurzeit auf einer Gewerbebrache entsteht und in dem 20 Prozent des entstehenden Wohnraums gefördert wird. Bei der Vorstellung ging die Ministerin auf die Wohnbaupolitik und die Förderprogramme des Landes Baden-Württemberg ein. Sie lobte das Lothar Späth-Carré und machte deutlich, dass Wohnbauförderung immer auch Wirtschaftsförderung ist. Landrat Allgaier verwies in seiner Stellungnahme nochmals auf die Notwendigkeit, bezahlbaren Wohnraum im Landkreis zu schaffen.

### **Wirtschaftsförderung**

**Schub für die Gestaltung der Transformation in Ostwürttemberg – Verkehrs- und Digitalisierungsminister Wissing übergibt in Berlin Förderbescheid für Wasserstoffprojekte**

Bereits seit 2019 läuft der Wettbewerb „HyLand – Wasserstoffregionen in



**Nahmen stellvertretend für die regionalen Akteure den Förderbescheid des Bundes von Minister Dr. Volker Wissing in Empfang: (V. l. n. r.) Michael Setzen, Landratsamt Heidenheim, Alexander Groll, Stadt Schwäbisch Gmünd, und Michael Hueber, Landratsamt Ostalbkreis, mit dem Minister für Digitales und Verkehr.**

Quelle: Franz Josef Brück

Deutschland“ des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr, der Akteure in allen Regionen Deutschlands motiviert, Konzepte und Projekte mit Wasserstoffbezug zu initiieren, zu planen und umzusetzen. Der Ostalbkreis, der Kreis Heidenheim und die Stadt Schwäbisch Gmünd haben sich mit dem Projekt „H<sub>2</sub>Ostwürttemberg“ am Wettbewerb beteiligt und wurden im vergangenen Herbst in der Kategorie „HyExperts“ ausgezeichnet. Damit verbunden war die Förderzusage für bis zu 400.000 Euro zur Erstellung eines umsetzungsfähigen Gesamtkonzepts für eine regionale Wasserstoffwirtschaft. Minister Dr. Volker Wissing übergab den Wirtschaftsförderern Michael Hueber, Ostalbkreis, Michael Setzen, Landkreis Heidenheim, und Alexander Groll, Stadt Schwäbisch Gmünd, am Freitag, 12. Mai 2022, in Berlin den Förderbescheid.

Dr. Volker Wissing, Bundesminister für Digitales und Verkehr, sagte anlässlich des HyLand-Symposiums in Berlin, bei dem neben der Übergabe der Förderbescheide an die HyExperts auch 15 neue HyStarter-Regionen begrüßt wurden: „Mit dem regionalen Ansatz von HyLand bringen wir Wasserstoff in die Fläche und helfen 30 weiteren Regionen dabei, Kon-

zepte für eine lokale Wasserstoffwirtschaft zu erarbeiten. Insbesondere freut es mich, dass wir auch in der Kategorie HyPerformer eine zweite Runde verkünden und somit in Zukunft weitere Regionen durch Investitionszuschüsse bei der Umsetzung ihrer Wasserstoffkonzepte unterstützen können. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der deutschen Wasserstoffstrategie und zur Erreichung unserer Klimaschutzziele.“

Landrat Dr. Joachim Bläse freut sich über den Erfolg des Gemeinschaftsprojekts, denn die Förderung ist ein wichtiger Impuls für die Aktivitäten der beiden Landkreise und der Kommunen: „Wir sind traditionell ein industriell geprägter Standort mit Schwerpunkten im produzierenden Gewerbe und in der Logistik. Die Transformation vor allem in der Mobilität stellt uns vor neue Herausforderungen, denen wir uns gemeinsam stellen müssen. Es geht darum, emissionsarme oder –freie Antriebsformen zu entwickeln. Mit dem regionalen Projekt H<sub>2</sub>Ostwürttemberg wollen wir den Wandel, der insbesondere für unseren Automotive-Bereich tiefgreifende Einschnitte bedeutet, aktiv mitgestalten. Auch für die Sicherung der Energiever-

sorgung generell muss das Thema Wasserstoff dynamisch weiterentwickelt werden.“

Peter Polta, Landrat des Landkreises Heidenheim, betont die Wichtigkeit der Thematik mit Blick auf die Wirtschaft und den Klimaschutz: „Für die gesamte Region Ostwürttemberg ist das Thema Wasserstoff auf der Suche nach emissionsfreien und nachhaltigen Antriebsformen für die Zukunft elementar, um die anstehenden Transformationsprozesse in der Wirtschaft aktiv zu unterstützen. Das Projekt bietet die Chance, sich als Vorreiter einer regionalen Wasserstoffwirtschaft zu positionieren. Daher verstehen wir die Auszeichnung als Bestätigung und Antrieb gleichermaßen, den eingeschlagenen Weg mit allen beteiligten Partnern konsequent weiterzugehen.“

Für das Gesamtkonzept, das auf Wasserstoff aus erneuerbaren Energien beruht, wurde das Know-how vieler Akteure aus der Region genutzt. Neben den Wirtschaftsförderern des Ostalbkreises und des Landkreises Heidenheim sowie der Großen Kreisstädte waren Vertreter der GOA und der Stadtwerke aus Ellwangen und Schwäbisch Gmünd involviert. Das Konzept beinhaltet

- die Entwicklung eines klimaneutralen Technologieparks mit Elektrolyseanlage in Schwäbisch Gmünd,
- die klimafreundliche Wärmeversorgung eines neuen Stadtteils und Erzeugung von Wasserstoff in Ellwangen,
- der Aufbau eines Logistiknetzwerks und Betrieb von Nutzfahrzeugen basierend auf Wasserstoffantriebstechnologie,
- der Aufbau eines auf Wasserstofftechnologien basierenden Fort-, Aus-, und Weiterbildungsangebots,
- die Sensibilisierung der Bevölkerung für das Thema Wasserstoff,
- die Erstellung von fundierte Studien zur ökonomischen und ökologischen Standortauswahl für Wasserstoff-Tankstellen sowie

- die Erarbeitung von Industriekonzepten zur Nutzung und Herstellung von Wasserstoff.

Ostwürttemberg ist damit bundesweit eine von insgesamt 15 ausgezeichneten HyExpert-Regionen, die Fördergelder aus dem Nationalen Innovationsprogramm Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie (NIP2) erhalten.

Auch das Land und die EU fördern die Entwicklung von Wasserstoffprojekten aus erneuerbaren Energien. So konnten sich die Stadt Schwäbisch Gmünd und der Ostalbkreis mit einem Konsortium bestehend aus 18 weiteren Akteuren mit dem Verbundvorhaben HyFIVE erfolgreich im EFRE-Wettbewerbsverfahren für das Landesprogramm „Modellregion Grüner Wasserstoff“ platzieren. Das Teilprojekt H<sub>2</sub>-Aspen in Schwäbisch Gmünd sieht vor, die gesamte Wertschöpfungskette von Wasserstoff abzudecken.

#### **Landratsamt Reutlingen: KULTSPACE Münsingen erfolgreich gestartet**

Landrat Dr. Ulrich Fiedler hat das neue Coworking-Angebot „Kultspace“ des Landkreises Reutlingen in Münsingen auf der Schwäbischen Alb kürzlich feierlich eröffnet. Zahlreiche künftige Coworkerinnen und Coworker waren bei der Eröffnungsveranstaltung dabei, einige stellten vor wie sie im Kultspace künftig arbeiten.



**Landrat Dr. Ulrich Fiedler eröffnet das KULTSPACE in Münsingen.**

Quelle: Landratsamt Reutlingen.

„Mit dem Coworking-Projekt betritt der Landkreis Reutlingen Neuland. Neben der klassischen Coworking-Arbeit gibt es hier Ausstellungen, kulturelle Veranstaltungen, Workshops und viele Möglichkeiten zum Netzwerkaufbau. Mit dem Standort Münsingen setzen wir ein Signal für einen starken ländlichen Raum, den wir mit attraktiven Angeboten stärken wollen. Unser Gemeinwesen profitiert von innovativer Arbeit, Produkten und Kulturangeboten im ländlichen Raum“, so Landrat Dr. Ulrich Fiedler. Antje Kochendörfer, Regionalmanagerin Kultur des Landkreises Reutlingen, berichtete, dass in der ersten Bewerbungsrunde bereits 25 Bewerbungen für die kostenfreien Coworking-Plätze eingegangen sind.

Der Kultspace Münsingen hat seinen Standort im Herzen Münsingens in der ehemaligen Postfiliale Uracher Straße 5. Auf einer Fläche von 205 Quadratmetern bietet er eine Alternative zur einsamen Arbeit im heimischen Kunstatelier. Auch Kulturveranstaltungen, Ausstellungen, Workshops oder Pop-up-Verkäufe sind möglich. Bei der Belegung des Kultspace Münsingen gibt es nur noch wenige Lücken, weshalb neue Bewerbungen momentan noch möglich sind. Das unbürokratische Bewerbungsformular und aktuelle Programm- und Veranstaltungshinweise gibt es unter [www.kultur-machen.de/kultspace](http://www.kultur-machen.de/kultspace).

Die nächste Ausgabe der Landkreisnachrichten  
erscheint am 7. Oktober 2022

# LANDKREIS KONSTANZ



**Regierungsbezirk Freiburg**  
**Einwohnerzahl: 287.605 (Stand 30.09.2021)**  
**Fläche in km²: 818 (Stand 31.12.2019)**  
**Zahl kreisangehöriger Städte/Gemeinden: 25**  
**davon Große Kreisstädte: 3**

**Hausanschrift:**  
Landratsamt Konstanz  
Benediktinerplatz 1  
78467 Konstanz

**Postanschrift:**  
Landratsamt Konstanz  
Postfach 10 12 38  
78412 Konstanz

**Zentrale:**  
Telefon: 07531 / 800-0  
Telefax: 07531 / 800-1326  
E-Mail: info@LRAKN.de

**Pressestelle:**  
Telefon: 07531 / 800-1307  
Telefax: 07531 / 800-1302  
E-Mail: pressestelle@LRAKN.de

**Wirtschaftsförderung und Tourismus:**  
Telefon: 07531 / 800-1149  
Telefax: 07531 / 800-1146  
E-Mail: Wirtschaftsforderung@LRAKN.de



**Landrat:**  
Zeno Danner  
seit 01.05.2019

**Sitzverteilung:**  
Gesamt 73 Sitze, davon

CDU:	20
Bündnis 90/Grüne :	18
Freie Wählervereinigung:	14
SPD:	10
FDP:	6
Die Linke:	3
AfD:	2

**Geografische Lage:**



**Mehr Infos:**  
[www.lrakn.de](http://www.lrakn.de)

**Wissenswertes**

Seit der Kreisreform im Jahr 1973 besteht der Landkreis Konstanz in seinem derzeitigen Zuschnitt. Er umfasst heute 25 Gemeinden, darunter sieben Städte. Größte Stadt ist die Große Kreisstadt Konstanz. Die kleinste Gemeinde ist Büsingen am Hochrhein, die als einzige deutsche Exklave im Kanton Schaffhausen (CH) liegt.

Die einmalige Lage in der Vierländerregion Bodensee und die Nähe zu den Alpen, die intakte Natur, die hohe Lebensqualität und die vielfältigen Freizeit- und Kulturangebote zeichnen den Landkreis Konstanz besonders aus. Das Erfolgsrezept ist die enge Verbindung von Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und Lebensqualität.

Der Landkreis Konstanz ist Heimat von rund 288.000 Menschen, die gerne hier leben und arbeiten. Die breitgefächerte Unternehmensstruktur im Landkreis Konstanz bildet ein Umfeld, in dem Innovationen gedeihen können. Die Exzellenz-Universität Konstanz und die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG) in Konstanz bieten hervorragende Forschung und Lehre. Dank seiner Hochschulen verfügt der Landkreis Konstanz über gut ausgebildete Fachkräfte mit besonderer Bindung an die Region.

Die Landschaft ist vielseitig und abwechslungsreich im Landkreis zwischen Schwäbischer Alb, Randen, Rhein und Bodensee. Sie ist auch besonders schützenswert, knapp über 50% der Kreisfläche steht unter Naturschutz bzw. Gewässerschutz. Der Landkreis Konstanz birgt unzählige archäologische Schätze aus vielen Epochen, zudem gibt es zahlreiche Kunst- und Baudenkmale. Durch die Kultur und Schönheit sind der Landkreis Konstanz und die Bodenseeregion natürlich Fremdenverkehrsgebiet – aber auch ein Ballungsgebiet. Das ist kein Widerspruch, sondern bietet den Menschen ein fast unübersehbares kulturelles Leben.



Herr Landrat Zeno Danner: Ulrike Sommer,  
Luftbild des Landkreises: Achim Mende