

## Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Abschlussbericht des 1. Aktionsplanes des Landkreises Marburg-Biedenkopf, 2021–2023



## Herausgeber\*in

Kreisausschuss Marburg-Biedenkopf, Im Lichtenholz 60, 35043 Marburg

Redaktion: Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro, Leonie Behn-Salzmann

Bildrechte: Umschlagabbildung: unter Verwendung von Grafiken von © Kamaga –  
stock.adobe.com und © fennywiryani – stock.adobe.com,

Porträt Landrat: Markus Farnung

Kontakt: Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro

Leonie Behn-Salzmann

Referentin der Europäischen Charta

Im Lichtenholz 60, 35043 Marburg

06421 405 1929

[kommgleichstellung@marburg-biedenkopf.de](mailto:kommgleichstellung@marburg-biedenkopf.de)

[www.marburg-biedenkopf.de](http://www.marburg-biedenkopf.de)

Marburg, Januar 2024

## Vorwort des Landrats



Liebe Bürger\*innen des Landkreises Marburg-Biedenkopf,

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat sich der Landkreis Marburg-Biedenkopf am 08.03.2018 dazu verpflichtet, die in der Europäischen Charta festgeschriebenen Ziele durch den ersten Aktionsplan im Landkreis voranzubringen.

Die Europäische Charta zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist ein Meilenstein auf dem Weg zu einer gerechteren und gleichberechtigteren Gesellschaft. Sie gibt klare Leitlinien vor, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen und die Chancengleichheit für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen zu fördern.

Durch den ersten Aktionsplan der EU-Charta wurden – koordiniert durch das Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbüro, in Zusammenarbeit mit den Fachdiensten und Fachbereichen der Kreisverwaltung und einigen externen Akteur\*innen im Landkreis – Maßnahmen entwickelt, die die gleichstellungspolitischen Themen voranbringen und die transparente Umsetzung dieser nachvollziehbar aufzeigen.

Nach dreijähriger Laufzeit des ersten Aktionsplanes gibt dieser Abschlussbericht den aktuellen Stand der evaluierten Maßnahmen an – als Überblick für die einzelnen Maßnahmen und deren Zielerreichung, sowie über den Prozessverlauf der Umsetzung insgesamt.

Ich freue darüber, dass in vielen Bereichen bereits Fortschritte erzielt werden konnten und dass wir uns als lokale Behörde aktiv dafür einsetzen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Allerdings gibt es auch Bereiche, in denen noch Verbesserungsbedarf besteht, wie beispielsweise bei der Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt.

Ich lade sie ein, den Abschlussbericht des ersten EU-Charta Aktionsplanes des Landkreises zu lesen und die Handlungsräume zu entdecken, an denen der zukünftige, zweite Aktionsplan ansetzen wird.

Außerdem möchte ich Sie ermutigen, weiterhin aktiv an der Umsetzung und Mitgestaltung des Aktionsplanes zu arbeiten und sich für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf lokaler Ebene einzusetzen. Gemeinsam können wir die Zukunft des Landkreises positiv gestalten.

Ich danke allen Beteiligten für ihr Engagement und Ihre Arbeit und freue mich darauf, weitere Fortschritte und Erfolge in der Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jens Womelsdorf'. The signature is fluid and cursive, with the first name 'Jens' being particularly prominent.

Jens Womelsdorf Landrat

## Inhalt

Vorwort des Landrats .....	3
Einleitung.....	6
Bundesweite Gesetzesgrundlage und Verpflichtungen .....	9
Inhalte des ersten Aktionsplanes des Landkreises Marburg-Biedenkopf .....	9
Methodisches Vorgehen und Datengrundlage .....	9
Ergebnisse der Evaluation und Umsetzungsstand .....	11
Politische Partizipation, Bürger*innen-Beteiligung und -Engagement .....	12
Abbau von Geschlechterstereotypen .....	18
Migration und Integration .....	28
Rolle als Arbeitgeber*in / Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege .....	30
Rolle als Dienstleistungserbringer*in .....	38
Bildungswesen, lebenslanges Lernen, Arbeit und Berufswahl.....	38
Kinderbetreuung .....	62
Betreuung anderer Menschen .....	64
Gesundheit.....	67
Sicherheit und Gewalt.....	69
Fazit .....	73
Umsetzungsstand im Überblick .....	74
Fortführung und Ausblick .....	74
Handlungsempfehlungen.....	75
Handlungsempfehlung für die Umsetzung der Istanbul Konvention.....	75
Handlungsempfehlungen für den zweiten Aktionsplan.....	76
Literatur .....	77

## Einleitung

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene<sup>1</sup> ist ein Instrument für lokale und überregionale Kommunen und ihre Regierungen, die die Geschlechtergerechtigkeit fördern wollen. Die 2006 vom europäischen Rat der Regionen Europas verabschiedete Charta wurde von über 2000 Städten und Regionen aus 36 europäischen Ländern unterzeichnet.

Der Landkreis Marburg-Biedenkopf hat sich mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 08.03.2018, als erster hessischer Landkreis dazu verpflichtet, die darin aufgeführten Grundsätze anzuerkennen. Die Charta wurde vom Europäischen Rat der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR) verabschiedet und formuliert gleichstellungspolitische Grundsätze und Ziele für kommunalpolitische Handlungsfelder.

Mit dem ersten Aktionsplan sollten dabei Maßnahmen realisiert werden, die die Gleichstellung von Frauen und Männer auf lokaler Ebene voranbringen und sich in folgenden Grundsätzen der Europäischen Charta begründet sehen.

### **1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.**

*Dieses Recht muss von Lokal- und Regionalregierungen in allen ihren Verantwortungsbereichen umgesetzt werden, wozu auch die Verpflichtung zählt, alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen.*

### **2. Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.**

*Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen, die neben dem Geschlecht von Personen auch auf Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Glauben, politischen oder sonstigen Überzeugungen, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung oder sozioökonomischer Status beruhen, sind bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.*

### **3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.**

*Das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern setzt voraus, dass Lokal- und Regionalbehörden alle entsprechenden Maßnahmen treffen und alle geeigneten Strategien anwenden, um die ausgewogene Vertretung und Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Entscheidungsfindung zu fördern.*

Abbildung 1a: Grundsätze der Europäischen Charta aus dem ersten Aktionsplan des Landkreises Marburg-Biedenkopf

<sup>1</sup> Im weiteren Verlauf des Textes in Kurzfassung als Europäische Charta bezeichnet.

**4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.**

*Lokal- und Regionalbehörden müssen die Beseitigung von Stereotypen und Hindernissen fördern, auf denen die Ungleichheiten im Hinblick auf Status und Situation von Frauen beruhen und die eine unausgewogene Einschätzung der Rollen von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zur Folge haben.*

**5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.**

*Die Geschlechterperspektive muss in der Gestaltung von Politiken, Methoden und Instrumenten berücksichtigt werden, die das tägliche Leben der Bevölkerung beeinflussen, etwa durch den Einsatz von Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting. Zu diesem Zweck müssen die Erfahrungen von Frauen auf lokaler Ebene unter Einbeziehung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen analysiert und berücksichtigt werden.*

**6. Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.**

*Lokal- und Regionalregierungen müssen Aktionspläne und -programme zur Gleichstellung erarbeiten und mit den Finanzmitteln und Humanressourcen ausstatten, die für ihre Umsetzung erforderlich sind.<sup>1</sup>*

Abbildung 1b: Grundsätze der Europäischen Charta aus dem ersten Aktionsplan des Landkreises Marburg-Biedenkopf

Mit der Besetzung der Stelle der Referentin der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, Leonie Behn-Salzman, wurde im Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüro des Landkreises Marburg-Biedenkopf die Grundvoraussetzung zur Ausführung der unterschriebenen Verpflichtungen vorangebracht. Dabei soll sich die Stelle vor allem mit der Bestandsaufnahme, der Ausarbeitung und Umsetzung Aktionspläne beschäftigen. Außerdem sollen die bisher durchgeführten Maßnahmen evaluiert und für die

Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden. Dieser Partizipationsprozess von der Erstellung des Aktionsplanes bis zur Veröffentlichung des Abschlussberichtes, soll mit dem vorliegenden Bericht in seiner ersten Umsetzungsperiode dargestellt werden.



## Bundesweite Gesetzesgrundlage und Verpflichtungen

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene bekennen sich die lokalen und regionalen Regierungen auf institutioneller und öffentlicher Ebene zu dem obersten Grundsatz, der Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Grundgesetz soll auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden. Die Unterzeichnenden erklären sich dazu bereit, einen Gleichstellungs-Aktionsplan auszuarbeiten und deren Inhalte evaluierend umzusetzen. In den Prozess der Ausführung sollen unterschiedliche kommunale Institutionen und Organisationen, sowie die Bürger\*innen der Kommunen mit einbezogen werden.

## Inhalte des ersten Aktionsplanes des Landkreises Marburg-Biedenkopf

Der erste Aktionsplan des Landkreises Marburg-Biedenkopf umfasst 5 Hauptbereiche:

- Die politische Partizipation, Bürger\*innen-Beteiligung und Bürger\*innen-Engagement
- Abbau von Geschlechterstereotypen
- Migration und Integration
- Die Rolle als Arbeitgeber\*in/ die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- Die Rolle als Dienstleistungserbringer\*in

Die Handlungsfelder des ersten Aktionsplanes wurden auf den Grundlagen der EU-Charta, mithilfe der aus den Fachbereichen entwickelten Maßnahmen formuliert. Für alle Handlungsfelder war die Berücksichtigung der gleichstellungsorientierten Perspektive des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros ein Anliegen. Die Ausarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen wurde durch Arbeitsgemeinschaften zwischen den fachlich zuständigen Mitarbeitenden der unterschiedlichen Fachbereiche der Kreisverwaltung und den Mitarbeiterinnen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros begleitet.

## Methodisches Vorgehen und Datengrundlage

Diese Bestandsaufnahme hält den Umsetzungsprozess der Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplanes des Landkreises Marburg-Biedenkopf zur Realisierung der Europäischen Charta im Zeitraum von 2021-2023 fest. Dabei wurden die im Aktionsplan tabellarisch aufgeführten Maßnahmen hinsichtlich der verschriebenen Grundsätze der Europäischen Charta, der Benennung der Ziele, der Informationen über die Umsetzung der benannten Maßnahmen, den weiteren Handlungsbedarfen und den verwendeten

Ressourcen überprüft. In der Darstellung der Ergebnisse wurden die Maßnahmen der einzelnen Bereiche des Aktionsplanes ebenfalls tabellarisch festgehalten.

Ansicht und Beschreibung der Evaluationsgrößen:

Kurztitel	Name der Maßnahme und Seitenzahl im Aktionsplan
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung der Maßnahme</li> <li>- Bezug zur Charta</li> <li>- Ziele der Maßnahme benennen</li> <li>- Evaluation der Maßnahme aus Projektanzahl, Anzahl der Teilnehmenden und der konkreten Umsetzung, sowie begründete Aufführung von Umsetzungsproblematiken</li> <li>- Weiterer Handlungsbedarf und Anknüpfungspunkte</li> </ul>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	Benennung der verantwortlichen Organisationseinheit und der verwendeten Ressourcen aus Haushaltsmitteln

Dieser Abschlussbericht dokumentiert und evaluiert den Umsetzungsprozess aus den Maßnahmen des ersten Aktionsplanes der Europäischen Charta im Landkreis Marburg-Biedenkopf für den Zeitraum von 2021 bis 2023. Außerdem stellt er das analytische Fazit als Abschluss des ersten Aktionszeitraumes dar. An der Erarbeitung und Umsetzung sind viele Fachbereiche und Fachdienste der Kreisverwaltung ebenso wie öffentliche Institutionen beteiligt. Für die Bestandsaufnahme und die Ausarbeitung des Abschlussberichts wurden die einzelnen Akteur\*innen zu den durchgeführten und geplanten Maßnahmen nach unterschiedlichen Kriterien befragt.

## Ergebnisse der Evaluation und Umsetzungsstand

Die Erhebung der Evaluationsdaten wurde von der Referentin der Europäischen Charta des kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros durchgeführt. Mit der Frage nach den bereits durchgeführten Maßnahmen über die im Aktionsplan festgeschriebenen, verantwortlichen Dienststellen und Fachbereiche, konnte die Wichtigkeit der Durchführung und Verpflichtung der Umsetzung hingewiesen werden. Außerdem konnten im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen, bei der Abfrage von Zwischenständen und dem Zusammentragen der Evaluationsgrößen die Rückmeldungen der zugeschriebenen Fachdienste zusammengetragen und zusammen mit zusätzlichen, neuen Handlungsbedarfen in diesem Bericht, abschließend festgehalten werden.

## Politische Partizipation, Bürger\*innen-Beteiligung und -Engagement

Kurztitel	<i>Mitgestaltung durch Frauen fördern, Aktionsplan S.11</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Vernetzung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises</p> <p><b>Ziel:</b> Vernetzung und Austausch um Energien zu bündeln und Synergien zu schaffen um Erfahrungen zu Teilen und Wissen, Ideen und mögliche Kooperationen zu fördern und einzugehen</p> <p><b>Evaluation:</b> Vernetzungstreffen konnte in der zweiten Jahreshälfte 2023 durchgeführt werden: Von angeschriebenen, möglichen 31 teilnehmenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis haben 12 teilgenommen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Der Fokus lag auf dem gemeinsamen Austausch</li><li>- Thematisch wurden die Inhalte von den Teilnehmerinnen vorgegeben, sie lagen vor allem auf der internen Gleichstellungsarbeit: der Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) in den Institutionen und Organisationen</li><li>- Genannte Problematiken: Gleichstellungsarbeit wird vor allem in Organisationen des ländlichen Raumes (in kleineren Kommunen) neben anderer zeitintensiver Tätigkeit ausgeführt und ist somit nicht vollumfänglich umsetzbar</li></ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Weitere Vernetzungstreffen sollen stattfinden, gemeinsame Themen sollen ausgearbeitet werden und gemeinsame Aktionen geplant werden (vor allem die Arbeit nach dem HGLG soll in Treffen der internen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geplant werden)</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro, Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern) Budget und Personalressourcen des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern) und des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 2 der Charta: politische Vertretung**

**Artikel 3 der Charta: Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben**

Kurztitel	<i>Erhöhung des Anteils politisch aktiver Frauen, Aktionsplan S.12</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> „Mehr Frauen in die Politik“: Entwicklung eines Projektplanes mit der Beteiligung bereits aktiver Frauen</p> <p><b>Ziel:</b> Vernetzung und Aufmerksamkeit durch weiblich gelesene Vorbilder aus der kommunalen Politik</p> <p><b>Evaluation:</b> Der Landkreis wurde, nach zwei Bewerbungsrunden, nicht für das Projekt „Mehr Frauen in die Politik“ für die Jahre 2022 und 2023 ausgewählt</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Das Projekt „Mehr Frauen in die Politik“ wird es so nicht mehr geben. Neuausrichtung und Gestaltung eines Projekts mit direktem Einbezug der kommunalen Parteien und des politischen und öffentlichen Umfelds als Frauen*freundliche Umgebung. Absprache und Projektplanung in Zusammenarbeit zwischen dem Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüro mit der Frauenkommission in Vorbereitung auf die nächsten Kommunalwahlen</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro mit Budget und Personalressourcen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 2 der Charta: politische Vertretung**

**Artikel 3 der Charta: Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben**

Kurztitel	<i>Sensibilisierung für eine paritätische Besetzung aller Entscheidungsgremien des Landkreises Marburg-Biedenkopf, Aktionsplan S. 13</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Jährliche Statistik zum Anteil der Frauen und Männer in den kommunal-politischen Gremien</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Sensibilisierung für die paritätische Besetzung aller Entscheidungsgremien des Landkreises Marburg-Biedenkopf</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Die Vergleichsstatistik wird geführt, jedoch bisher nicht veröffentlicht. Nur die aktuellen Besetzungsdaten sind über die Homepage abrufbar und werden auch als „Statistik zum Geschlechteranteil in den kommunalpolitischen Gremien“ an den Bericht zur Umsetzung angehängt. Die Gremien werden über den Wunsch nach einer paritätischen Besetzung informiert und dazu aufgerufen diese umzusetzen.</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>fortlaufende Statistik, Sensibilisierung und öffentliche Aufmerksamkeit durch Veröffentlichung der Vergleichsdaten der vergangenen Jahre</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Organisation und Personalservice, Fachdienst Kreisorgane und Liegenschaften, Personalressourcen des Fachdienstes Kreisorgane und Liegenschaften</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 2 der Charta: politische Vertretung**

Kurztitel	<i>Unterstützung der politischen Arbeit von Ausländerbeiräten, Aktionsplan S. 13</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Austausch und Vernetzung der gewählten Ausländerbeiräte im Landkreis</p> <p><b>Ziel:</b> Beratung zu Kooperationen durch Vernetzungs- und Unterstützungstreffen sowie Unterstützung und Projektförderung durch Vermittlung der Teilnehmenden in hauptamtliche Strukturen</p> <p><b>Evaluation:</b> Es haben Vernetzungs- und Unterstützungstreffen mit den Kommunen stattgefunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 Online-Workshops mit 4-16 Teilnehmenden aus 9 Kommunen</li> <li>- Inhalte: Motivation und offensive Werbung für die Integrationskommission, Absprachen zu Mitgliedergewinnung, rechtlichen Fragen, Gestaltung von Sitzungen, aktuellen Themen aus den Kommunen (u.a. Hinwirken auf eine Paritätische Besetzung der Kommissionen)</li> <li>- Regelmäßige Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung + Vorsitzenden des Ausländerbeirats Marburg zu Teilnahme und Bewerbung von Veranstaltungen, aktuelle Themen und der weiteren Vernetzung mit den Integrationskommissionen der Kommunen</li> <li>- Herausforderungen: Motivation der Kommunen für eine Integrationskommission, durch die zunächst, Pandemie bedingten Online-Workshops erschwert Zunächst Unklarheiten über die gesetzliche Regelung zur Gestaltung der Kommissionen Schwierigkeit im Übergang von Netzwerk mit nur einzelnen Kommunen hin zu Integrationsnetzwerken mit allen Kommunen, Neuausrichtung der Arbeit mit Rollen- und Aufgabenfindung der Integrationskommissionen</li> </ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Projektarbeit wird als Unterstützungshilfe aufrechterhalten und soll noch weitere allgemeine Migrationsthemen in der Arbeit aufgreifen. Ziel der Einbeziehung der Integrationskommissionen in kommunale Belange und Gestaltung der Sitzungen in Eigenverantwortung der Kommunen.</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p>Fachbereich Integration und Arbeit, Fachdienst Büro für Integration, Budget Implementiert im Projekt „WIR-Koordination“, „WIR-Vielfaltszentrum“, gefördert im Landesprogramm WIR (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)</p>

## **Bezug zur Europäischen Charta**

### **Artikel 2 der Charta: politische Vertretung**

Kurztitel	<i>Förderung von Frauen in der Vereinsvorstandsarbeit und Erhöhung des Frauenanteils bei Ehrungen und Ordenszeichen, Aktionsplan S. 14</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Mitwirkung durch Ehrungen speziell für Frauen fördern, Workshops für ehrenamtlich arbeitende Personen entwickeln und themenspezifische Öffentlichkeitsarbeit voranbringen</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Statistische Erhebung der Anzahl der Ehrungen nach Geschlecht, Förderung der Frauen in ehrenamtlichen Tätigkeiten durch Workshops und öffentlich wirksame Veranstaltungen</i></p> <p><b>Evaluation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>2018-2021 Umfrage zu Ehrungen im Landkreis Marburg-Biedenkopf, aufgeteilt nach Geschlecht (Daten sind nicht repräsentativ). Auswertung: Frauenanteil bei Ehrungen und insbesondere bei den Auszeichnungen mit dem Landesehrenbrief und dem Bundesverdienstorden wesentlich geringer als der Männeranteil.</i></li> <li>- <i>März 2021 – Online-Umfrage zum Engagement von Frauen mit dem Ziel, zu ermitteln, welche Rahmenbedingungen insbesondere Frauen benötigen, um eine ehrenamtliche Tätigkeit neben beruflichen und privaten Verpflichtungen ausüben zu können. Auswertung: Keine repräsentativen Daten, aber thematisch wurde die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt, Veränderung der Vereinskultur-/ Struktur, die Wertschätzung/ Anerkennung der Arbeit, die Unterstützung und finanzielle Förderung der Ehrenamtsarbeit und die öffentliche Sichtbarkeit durch Informationsoffenheit bzw. persönliche Vermittlung von Ehrenamtsarbeit sowie Orden und Ehrenzeichen als Faktoren benannt</i> <i>Die vollständigen Ergebnisse der Umfrage können eingesehen werden unter: <a href="http://www.ehrenamt.marburg-biedenkopf.de">www.ehrenamt.marburg-biedenkopf.de</a></i></li> <li>- <i>Juli 2022 - Ehrenamtsdialog „Frauen im Ehrenamt stärken - Vereinbarkeit Familie, Beruf und Ehrenamt“ mit dem Fokus auf der Frage, wie das Engagement von Frauen gestärkt werden und gleichzeitig Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt gelingen kann. Die Veranstaltung richtete sich an Frauen und Männer.</i></li> <li>- <i>Wertschätzungsveranstaltung „Frauen im Gespräch“ im Juni 2023 im Café Salamanca in Zusammenarbeit des FD Bürgerbeteiligung und Ehrenamtsförderung, der Freiwilligenagentur Marburg-Biedenkopf e.V. und des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros mit</i></li> </ul>



dem Ziel den ehrenamtlich tätigen Frauen des Landkreises die Möglichkeit des Austausches und der Vernetzung zu geben und durch einen unterhaltsamen Impulsvortrag von Susanne Lucia Parthen das Selbstbewusstsein der Frauen zu stärken und ihr „Licht einmal AUF den Scheffel zu stellen“

**Weiterer Handlungsbedarf:** Identifizierung und Planung weiterer Maßnahmen, um die Ehrung und Förderung von Frauen in ehrenamtlichen Tätigkeiten weiterzuführen, dabei vor allem die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen, das Ehrenamt mit dem Leben zu vereinbaren aber auch die öffentliche und persönliche Wertschätzung der geleisteten Arbeit sichtbar zu machen, 2024 sollen weitere Veranstaltungen für engagierte Frauen angeboten werden, wie eine Wiederholung des Austauschtreffens sowie eines Workshops Umgang mit Konflikten und Bedrohungen für kommunalpolitisch engagierte Frauen. Außerdem sollen mehr Vereine und Engagierte dafür gewonnen werden, Frauen aus ihren Reihen für Ehrungen bzw. Auszeichnungen vorzuschlagen und das Wissen über die Frauenquote beim Verdienstorden der Bundesrepublik weiter verbreitet werden

Verantwortlichkeit  
und Ressourcen

Fachdienst Bürgerbeteiligung und Ehrenamtsförderung  
Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro  
Budget und Personalressourcen des Fachdienstes  
Bürgerbeteiligung und Ehrenamtsförderung und des  
Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 3 der Charta: Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben**

## Abbau von Geschlechterstereotypen

Kurztitel	<i>Sichtbarmachen und Abbauen von geschlechterstereotypen Rollenbildern und Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt, Aktionsplan S. 15</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Seminare zum Thema „Geschlechtersensible Erziehung im Familienalltag“ für weiblich und männlich gelesene Personen</p> <p><b>Ziel:</b> Abbau von geschlechterstereotypisierten Rollenbildern innerhalb der Familien und Sichtbarmachen und Sensibilisierung für die Geschlechtervielfalt im familiären Kontext</p> <p><b>Evaluation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Seminar Geschlechtersensible Erziehung, Teilnehmende: 14 Personen, Feedback: eher positive Rückmeldung mit dem Wunsch nach mehr praktischen Handlungsempfehlungen in der frühkindlichen Erziehung</li><li>- Seminar 2021: Aktive Vaterschaft – Geschlechtersensible Erziehung im Familienalltag für Männer, Teilnehmende: 6 Personen, Feedback: positive Rückmeldungen</li><li>- Seminar 2022 zum internationalen Männertag: „Zukunft der Männlichkeit“, Teilnehmende: 4 Personen Feedback: Keine direkten Feedbackbögen, aber Absprache mit der referierenden Person: Wunsch nach Workshop-Angebot zu Vätern und Care-Arbeit, Religionskritik bezugnehmend auf Männlichkeitsbilder oder das Thema Transgeschlechtlichkeit bzw. Heteronormativität und queeren Identitäten.</li></ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Fortbildungsangebot für praktische Anwendungen zur geschlechtssensiblen Erziehung und zu den oben genannten Themen, um Verständnisproblemen und Berührungspunkten entgegenzuwirken, Ausweitung der Angebote vom Familienleben auf die Mitarbeitenden im pädagogischen Umfeld (Kindergarten und Schulen)</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro Budget und Ressourcen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 6 der Charta: Kampf gegen Stereotype**

Kurztitel	<i>Sichtbarmachen und Abbauen von geschlechterstereotypen Rollenbildern, Aktionsplan S. 16</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Wiederkehrender Aktionstag zum Internationalen Frauentag am 08. März mit thematisch passenden Veranstaltungen und Seminaren durch unterschiedliche kommunale Institutionen und Vereine, das Referat für Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg und das Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbüro Marburg-Biedenkopf</p> <p><b>Ziel:</b> Aufmerksamkeit schaffen, Sichtbarmachen und Abbau der vorherrschenden geschlechterstereotypen Rollenbilder durch öffentlich wirksame Veranstaltungen und Projekte zum internationalen Frauentag am 08 März</p> <p><b>Evaluation:</b> Die unterschiedlichen Aktionen werden jährlich durchgeführt und von der Stadt oder dem Landkreis im Wechsel koordiniert (Ausarbeitung des Flyers der unterschiedlichen mitwirkenden Organisationen und Institutionen aus Stadt und Landkreis). Die öffentlichen Aktionen und Veranstaltungen werden gut angenommen.</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Planung des Aktionstages für die kommenden Jahre: Vielfältiges Programm mit Aktionen im Zusammenspiel aus politischer Diskussion, Workshops Kundgebungen, thematische Sensibilisierung durch Lesungen und Podiumsdiskussionen sowie neu-ausgerichteten Ideen, um die Bürger*innen des Landkreises zu erreichen</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro</p> <p>Budget und Ressourcen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 6 der Charta: Kampf gegen Stereotype**

Kurztitel	<i>Sensibilisierung für den Abbau von geschlechterstereotypen Darstellungen in Werbemaßnahmen, Aktionsplan S.16</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Förderung der Sensibilisierung bezüglich des Abbaus von geschlechterstereotyper Darstellung in öffentlichen Werbekampagnen</p> <p><b>Ziel:</b> Entwicklung und Einsatz eines Handlungsleitfaden zur Umsetzung von Maßnahmen gegen sexistische Werbung (Einsatz im Arbeitsumfeld der Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf)</p> <p><b>Evaluation:</b> Es konnten bisher keine Maßnahmen zur Ausweitung der Meldungen von sexistischer Werbung durchgeführt werden. Da die Werbeflächenvermietung den Gemeinden Gewerbetreibenden und Werbeflächenvermieter*innen obliegt.</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> In Planung/ in Absprache: Veröffentlichung des PINKSTHINKS Handlungs-Leitfaden für die Überwachung von Werbeanzeigen/ öffentlich wirksame Werbemittel (Plakate. Flyer etc.) innerhalb der Kreisverwaltung, Hinweis und Weiterverbreitung der Werbemelder*in-Seite zur Meldung von sexistischer Werbung innerhalb der Kommune</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro Budget und Ressourcen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 6 der Charta: Kampf gegen Stereotype**

Kurztitel	<i>Stärkung der Selbstbehauptung und des Selbstbewusstseins von Mädchen, Aktionsplan S. 17</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Selbstbehauptungskurse für Mädchen im VHS-Angebot mit dem Verein Wendo Marburg e.V.</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Selbstbewusstseins- und Selbstbehauptungsstärkung der Kinder</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Seit der Kooperation mit dem Verein Wendo (im Jahre 2013) haben 46 Kurse stattgefunden, an denen insgesamt 413 Mädchen teilgenommen haben. Durch die Corona-Pandemie mussten einige Kurse in den Jahren 2020-2021 ausfallen, das Angebot wird grundsätzlich gut angenommen.</i></p> <p><i>2022 konnten 4 Kurse stattfinden, an denen zwischen 7-11 Kinder teilnahmen</i></p> <p><i>2023 konnten ebenfalls 4 Kurse stattfinden, mit 8-12 teilnehmenden Kindern</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Fortlaufende Angebote im Themenfeld Stärkung der Selbstbehauptung und des Selbstbewusstseins der Kinder im Landkreis. Die Bedarfe werden im Zuge des neuen Aufbaus der „jungen VHS“ ermittelt und daran anschließend wird jedes Jahr ein neues Kursprogramm entwickelt und umgesetzt</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Haus der Bildung</i></p> <p><i>Fachdienst Volkshochschule</i></p> <p><i>Budget und Personalressourcen des Hauses der Bildung</i></p> <p><i>Teilnahmebeiträge</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 6 der Charta: Kampf gegen Stereotype**

Kurztitel	<i>Gleichstellung als eigenständiges Lernziel ins Energiecoaching integrieren, Aktionsplan S. 18</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Bildungs-Modul „SolarCup“: Entwicklung und Erprobung von Methoden, um Mädchen und Jungen im Schulunterricht gleichberechtigt an technische und handwerkliche Themen der Energiewende heranzuführen + Auswertung der erfassten Daten</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Gleichstellungsrelevante Daten für Kinder in der Schule (Geschlechterverteilung der Kursangebote, Beteiligungsbeurteilung der Mädchen und Jungen am Angebot, Auswertungsdaten über Feedbackbögen) erheben, um die Gleichstellungsziele mit den Klimaschutzzielen des Landkreises zu verknüpfen</i></p> <p><b>Evaluation:</b>  <i>Entwicklung eines Konzepts für Klimabildung mit Angeboten für Schüler*innen des Landkreises:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Beteiligung an Klimaschutzmaßnahmen durch Mobilitätsaktionen, Maßnahmen zur Baumpflanzungen, Angebote der klimafreundlichen und gesunden Ernährung, des klimafreundlichen Konsums und des technischen Klimaschutzes (z.B. die Solartechnik des Solar-Cups)</i></li> <li>- <i>Das Solar-Cup-Bildungsprojekt: Erstellung von zielgruppenspezifischen Materialien und Konzepte, wie beispielsweise Bausätze zum Bau von SolarCup-Booten für Grund- und Förderschulen, sowie Solar-Autos für die Sekundarstufe 1 und 2 (mit angepasster Schwierigkeit für die unterschiedlichen Klassenstufen) Diese SolarCup-Boote werden aus selbst gesammeltem, recycelbarem Material aus dem gelben Sack oder nachwachsenden Rohstoffen wie Holz oder Kork zusammengebaut in paritätisch besetzten Gruppen aus Mädchen* und Jungen* erbaut. Bei einem Wettbewerb wurden die Fahreigenschaften der Boote sowie die künstlerische Gestaltung der Boote prämiert. Bei der Entwicklung der Solarcup-Autos wurden Teams aus zwei Personen gebildet, die leider nicht immer aus gemischtgeschlechtlichen Teams bestehen konnten.</i></li> <li>- <i>Insgesamt macht das Projekt Mädchen* und Jungen* deutlich, dass vermeintlich rein technische Themen doch in viele Lebens- und Unterrichtsbereiche hineinwirken. So werden beim SolarCup den Schüler*innen Themen wie die Mobilität von morgen, nachhaltige Antriebstechniken sowie Wege zu einer regenerativen Energiegewinnung vermittelt</i></li> <li>- <i>Teilnehmendenzahlen: 14 Schulen der Grund- und Förderschule mit insgesamt 450 Schüler*innen, 5 Schulen aus dem Sekundarschulbereich mit insgesamt 380 Schüler*innen</i></li> </ul>

- *Umsetzungsproblematik: Zeitbudget der Schulen und Finanzierung der Bausätze, die Kosten wurden oftmals durch Fördervereine oder Sponsoren der Schulen getragen sowie die Teilnahmebereitschaft des technischen Bildungsprojekts der Lehrkräfte (Beteiligung durch Begleitete erste Unterrichtseinheit durch den FD Kreisentwicklung und Klimaschutz)*

**Weiterer Handlungsbedarf:** *Neuausrichtung oder Verlängerung des Angebots, Weiterarbeit mit den Daten: Wie werden die Rollenstrukturen in den Projekten verändert? Weiterführung noch nicht bekannt, da noch nicht bekannt ist, ob es für die Klima- und Bildungsstelle im Fachbereich einen Ersatz geben wird.*

*Gleichstellung sollte vor allem beim Thema Klimaschutz und Nachhaltigkeit immer mitgedacht werden (siehe auch Ziel 5 und Ziel 10 der Sustainable Development Goals (SDGs) der Nachhaltigkeitsagenda 2030)*

Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Ländlicher Raum und Verbraucherschutz Fachdienst Klimaschutz und erneuerbare Energien Energiecoach des Landkreises Marburg-Biedenkopf Ressourcen des Fachdienstes Klimaschutz und erneuerbare Energien</i>
-----------------------------------	---

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta: Kampf gegen Stereotype**

**Artikel 13 der Charta: Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Gendergerechte Sprache flächendeckend in der Kreisverwaltung umsetzen, Aktionsplan S. 18</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Sprachleitfaden gendergerechte Sprache, Kurse zur Umsetzung (ILIAS-Schulung mit Zertifikat, Führungskräfte-schulung)</p> <p><b>Ziel:</b> Sensibilisierung für Sprache als Inklusionsfaktor, gendergerechte Sprache in der Kreisverwaltung etablieren</p> <p><b>Evaluation:</b>  Der Sprachleitfaden stößt laut internem Frauen- und Gleichstellungsbüro auf gute Resonanz und wird, so der Eindruck, mittlerweile verwaltungsweit akzeptiert sowie als Grundlage für eine gerechte Sprache herangezogen. Ob in den einzelnen Fachbereichen gegendert wird, entscheidet die jeweilige Dienststellenleitung, da es bisher keine gesetzliche Regelung im Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG) gibt. Die Sprach-Umsetzung durch eine ILIAS Schulung wurde nicht umgesetzt, da es bereits viele Pflichtschulungen in der Kreisverwaltung gibt. Außerdem fehlt eine bundesweit einheitliche Regelung für die Sichtbarkeit aller Geschlechter</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Erarbeitung der Möglichkeit der ILIAS-Sprach-Schulung als freiwillige Schulung zum Erlernen einer einheitlichen gendersensiblen Sprachform (mit Genderstern)</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p>Fachbereich Organisation und Personalservice</p> <p>Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)</p> <p>Alle Mitarbeitenden der Kreisverwaltung, insbesondere die Führungskräfte</p> <p>Budget und Ressourcen des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)</p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta: Kampf gegen Stereotype**

**Artikel 11 der Charta: Rolle als Arbeitgeber\*in**



Kurztitel

*Sensibilisierung zum Thema Diversität, Aktionsplan S. 19*

Überprüfung

**Maßnahme:** *Aktionen zum Diversitäts-Tag*

**Ziel:** *Öffentlichkeit + Mitarbeitende aufmerksam machen, auf die Vielfältigkeit der Gesellschaft, Ideenreichtum der Vielfalt in Gesellschaft und Arbeitsmarkt aufzeigen*

**Evaluation:** *Die bisher durchgeführte Maßnahme einer Mitarbeitenden-Umfrage zum Thema Diversität wurde gut angenommen. Die nicht repräsentative Mitarbeitenden-Befragung hatte eine gute Resonanz mit konstruktiven Impulsen und Beiträgen zum Thema Diversität in der Kreisverwaltung. Es zeigte sich, dass vor allem die Bereiche Alter, Religion und Weltanschauung sowie körperliche und geistige Fähigkeiten als vielfältig in unserer Verwaltung wahrgenommen werden. Die sexuelle Orientierung gilt als klares Tabu-Thema und auch in den thematischen Bereichen der ethnischen Herkunft und Nationalität sowie der geschlechtlichen Vielfalt wird ein Mangel in der Kreisverwaltung wahrgenommen. Es wurden Hemmnisse in der Einstellungspraxis und der fehlenden Flexibilität sowie (unbewusste) Vorurteile benannt, die die Benachteiligung im Arbeitsumfeld der Kreisverwaltung beeinflussen. Im Kund\*innenkontakt wird vor allem die komplizierte Verwaltungssprache und das Kommunikationshindernis „Verständigung durch Sprache“ genannt. Insgesamt wünschen sich die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung mehr Austausch untereinander, um die vielfältigen Sichtweisen in den Arbeitsalltag integrieren zu können*

**Weiterer Handlungsbedarf:** *Die Umfrage macht den Bedarf der weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität in der Kreisverwaltung deutlich. Es sollten Weiterbildungsmaßnahmen zu Diversität, (Anti-) Diskriminierung und Aufhebung von struktureller Benachteiligung durchgeführt werden. Außerdem sollten Fortbildung zum Thema sexuelle Orientierung, Gender etc. angeboten und Reflexion für alle - insbesondere auch für Führungskräfte in den Arbeitsalltag integriert werden. Die Arbeitsgruppe aus den unterschiedlichen Fachbereichen ist in der Planung für eine Weiterführung der Maßnahme im Zuge des Aktionstags und der Umsetzung von neuen Ideen zur Sensibilisierung im Themenfeld Diversität in der Kreisverwaltung, hierbei sollte der Leitfaden - Diversity Mainstreaming für Verwaltungen, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in die Ausarbeitung von Maßnahmen und Aktionen aufgenommen werden*

Verantwortlichkeit und Ressourcen *Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro  
Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)  
Fachbereich Integration und Arbeit, Fachdienst Büro für Integration  
Schwerbehindertenvertretung  
Budget und Personalressourcen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros, des Fachbereichs Integration und Arbeit, des Fachdienstes Büro für Integration, die Schwerbehindertenvertretung und das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)*

***Bezug zur Europäischen Charta***

***Artikel 6 der Charta: Kampf gegen Stereotype***

***Artikel 11 der Charta: Rolle als Arbeitgeber\*in***

Kurztitel	<i>Sichtweisen auf Gleichstellungsthemen erweitern, Aktionsplan S.20</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> VHS Literaturkurse für Frauen</p> <p><b>Ziel:</b> Literarische Betrachtung aktueller Fragestellung und Autor*innen in aktuellen Gleichstellungsorientierten Themenfelder aus: Gleichberechtigung von Frauen und Männern, dem Leben zwischen Familie und Beruf, der Neudefinition von Geschlechterrollen oder der genderneutrale Sprache</p> <p><b>Evaluation:</b> Der angebotene Literaturkurs ist in den Jahren 2021 und 2022 ausgefallen, aufgrund von zu wenig Anmeldungen. Daraufhin wurden allgemeine Literaturkurse angeboten, jedoch keine frauenspezifischen Kurse mehr</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Neuausrichtung der Gleichstellungsthemen im Kursprogramm der VHS</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p>Fachbereich Haus der Bildung</p> <p>Fachdienst Volkshochschule</p> <p>Budget Haus der Bildung</p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta: Kampf gegen Stereotype**

**Artikel 20: Kultur, Sport und Freizeit**

Kurztitel	<i>Mehrsprachige Sensibilisierung zum Thema Gewaltprävention, Aktionsplan S. 21</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Projekt MiMi Gewaltprävention Mit Migrant*innen – Für Migrant*innen, Qualifizierung von mehrsprachigen, zertifizierten Multiplikator*innen zum Thema Gewaltprävention</i></p> <p><b>Artikel 10 der Charta: Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen, Artikel 22 der Charta– Geschlechtsspezifische Gewalt</b></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Fortlaufende Begleitung und Unterstützung durch Multiplikator*innen sowie Informationsveranstaltungen im Themenbereich Gewaltprävention in unterschiedlichen Sprachen + Schulungen der Multiplikator*innen zu den Themen Migration und Gewalt</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Folgeprojekt MiMi Gewaltprävention, als gefördertes Bundesprojekt von 2020-2021:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>8 Teilnehmende wurden geschult</i></li><li>- <i>Im ersten durchlauf lag der Fokus der Schulung auf der Arbeit mit Frauen, im Folgeprojekt wurde der Rahmen erweitert auf die Sensibilisierung von Männern für das Thema Gewalt</i></li><li>- <i>Insgesamt waren 25 Multiplikator*innen aktiv</i></li><li>- <i>2021 fanden 3 Fortbildungen (mit 29 Teilnehmenden), 2 Supervisionen, 25 Informationsveranstaltungen für die geschulten Multiplikator*innen statt, die 274 Menschen in ihrer jeweiligen Herkunftssprache erreicht haben</i></li><li>- <i>Umsetzungsproblematik: Einschränkungen der Pandemie, Auslaufende Projektförderung, Umsetzungskonzept mit neuem Stellenantrag wurde bisher nicht bewilligt</i></li></ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Weiterführung des Projekts MIMI-Gewaltprävention durch erneute Beantragung von personellen Ressourcen + Fördergeldern des Landes/Bundes, Idee der Beantragung über eine Projektstelle über das Gesundheitsamt (in Anlehnung an das Projekt Mimi – die Gesundheitsinitiative, als Koordination von mehrsprachigen und kultursensiblen Lots*innen in Gesundheitsförderung und Prävention)</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Integration und Arbeit</i></p> <p><i>Fachdienst Büro für Integration</i></p> <p><i>Budget aus Bundesförderung bis 31.12.2021</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 10 der Charta: Vielfältige Diskriminierungen oder**

**Benachteiligungen Artikel 22 der Charta– Geschlechtsspezifische Gewalt**

Kurztitel	<i>Förderung der Integration geflüchteter Frauen, Aktionsplan S.21</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Frauen Tandem-Projekt</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Durch den Aufbau und Erhalt von Beziehungen sollten Frauen emotionale Unterstützung gewährt werden, die Einführung in den Alltag sowie das Einleben erleichtert werden und das Selbstvertrauen gestärkt werden, um so das allgemeine Wohlbefinden der ankommenden Frauen zu verbessern. Die Tandem-Beziehung soll das interkulturelle Lernen und die Verständigung über die Kulturen hinweg fördern. Ein Bestandteil des Projekts sind neben den Matching-Prozessen (Zusammenführung von geflüchteten Frauen mit bereits in Deutschland lebenden Frauen), die Begegnungsarbeit durch Themenabende und Fortbildungen.</i></p> <p><b>Evaluation:</b>  <i>Erfolgreiche Umsetzung des Tandem-Projekts im Landkreis für Frauen mit und ohne Migrationserfahrungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Regelmäßige (selbstbestimmte) Treffen in den Tandems, Einmal im Monat ein Gruppentreffen und die Organisation von Treffen für die „Alumnis“, also Frauen die das Tandem bereits abgeschlossen haben</i></li> <li>- <i>Tandemdauer: 6 Monate (zweimalige Teilnahme möglich)</i></li> <li>- <i>Teilnehmende Frauen: durchschnittlich beteiligen sich 30 Frauen in einer Runde</i></li> <li>- <i>Bisher beteiligte Herkunftsländer: Deutschland, Afghanistan, Belarus, Brasilien, Bulgarien, China, Indien, Japan, Syrien, Türkei und der Ukraine</i></li> <li>- <i>Tandem-Projekt ist mittlerweile fester Bestandteil der Integrationsarbeit des Kreises</i></li> </ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b>  <i>Weiterentwicklung des Programmes nach den Bedürfnissen der jeweiligen Tandem-Runde, Zielgerichtete Verbreitung und Bewerbung des Programmes beibehalten</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Integration und Arbeit</i></p> <p><i>Fachdienst Büro für Integration</i></p> <p><i>Budget und Personalressource Büro für Integration</i></p>

## **Bezug zur Europäischen Charta**

### **Artikel 10: Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligungen**

Kurztitel	<i>Chancen von Frauen in der Kreisverwaltung fördern, Aktionsplan S. 23</i>
Überprüfung	<b>Maßnahme:</b> <i>Fortbildungsangebot für Mitarbeiter*innen</i> <b>Ziel:</b> <i>Schaffung und Sensibilisierung von gleichen Chancen im Berufsleben</i> <b>Evaluation:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>2021: 7 Veranstaltungen (davon zwei zum Männerinfotag und zwei zum Fraueninfotag), zwischen 25- 81 Anmeldungen, Feedback: eher positives Feedback, Kritik an Corona-Pandemie bedingtem Onlineformat,</i></li><li>- <i>2022: 6 Veranstaltungen, zwischen 34- und 46 Anmeldungen (beinhaltet vorläufige Angaben, da Veranstaltungen teilweise noch laufen), Feedback der ersten Veranstaltungen: respektvolles Verhalten, eher positive Rückmeldung zu thematischen Inhalten, teilweise Kritik an referierender Person und der Länge der Veranstaltung,</i> <i>2023: Fortbildung über den Frauen- und Männer-Infotag hinaus konnten aus personellen Gründen nicht angeboten werden</i></li></ul> <b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Fortlaufende Weiterentwicklung des Fortbildungs- und Veranstaltungsangebots mit Bezug zu gesellschaftlich relevanten Gleichstellungsthemen, Wiederaufnahme des Programmes als fester Bestandteil der internen Gleichstellungsarbeit</i>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)</i> <i>Fachbereich Organisation und Personal</i> <i>Budget und Personalressourcen des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype**

**Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in**

Kurztitel	<i>Berufliche Chancen von Mitarbeitenden der Kreisverwaltung erweitern, Aktionsplan S. 24</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Coaching-Angebot für Frauen und Männer</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Beratungsangebot zu gleichberechtigter beruflicher Weiterentwicklung und Teilhabe, zu existenzsicherndem Einkommen sowie gleichberechtigter Aufteilung der Familienzeiten</i></p> <p><b>Evaluation:</b>  <i>Die Coaching-Tage wurden bisher in den Jahren 2020 und 2021 angeboten.</i>  <i>2020: Es konnte an einem einstündigen, persönlichen Coaching teilgenommen werden. Den thematischen Bezug haben die Teilnehmenden selbst vorgegeben. Die Coaching-Angebote der Coaching-Tage wurden vom internen Frauen- und Gleichstellungsbüro organisiert und durchgeführt, sie wurden sehr gut angenommen</i>  <i>2021: Das Angebot der Coaching-Tage erstreckte sich über zwei Tage (15.+16.12.21) bei zwei verschiedenen Coaches (jeweils einmal männlich/weiblich), sodass die Mitarbeitenden die Wahl zwischen verschiedenen Personen/Geschlechtern hatten. Die insgesamt 11 Plätze waren ausgebucht inklusive von weiteren Personen auf der Warteliste. Das Feedback fiel auf der verwendeten Skala von 1-5 sehr gut aus (Punktwert 1-2).</i>  <i>2022/2023: Konnten keine Coaching Tage durchgeführt werden, aufgrund der fehlenden personellen und finanziellen Mitteln</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b>  <i>Aufgrund der hohen Annahme des Angebots sollte das Coaching als bestehender Teil der Dienststelle wiederholt und gegebenenfalls auch in die Arbeiten des FD OP verstetigt werden.</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)</i></p> <p><i>Fachbereich Organisation und Personal</i></p> <p><i>Budget und Personalressourcen des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</i></p> <p><i>(intern) und des Fachbereichs Organisation und Personal</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype**

**Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in**

Kurztitel	<i>Frauen in der Kreisverwaltung über ihre Möglichkeiten und über die Gleichstellungsarbeit</i>
Überprüfung	<p><i>in der Verwaltung aufklären, Aktionsplan S. 24</i></p> <p><b>Maßnahme:</b> <i>Fraueninfotag in der Kreisverwaltung + Beratungsgespräche</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Die Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung sollen an diesem Tag über ihr Möglichkeiten und die Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung aufgeklärt werden.</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>jährliches Angebot des internen Frauen- und Gleichstellungsbüros, gemäß §18 Abs.4 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, einmal jährlich eine Versammlung durchzuführen.</i></p> <p><i>Evaluation – Beratungsstatistik:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>2021:</i>  <i>Beratungsgespräche<sup>2</sup> mit 46 Frauen</i>  <i>Fraueninfotag 2021, Teilnehmende: 78 Anmeldungen, Feedback: 47 Rückmeldungen, größtenteils positiv, Kritik an Online-Format (fehlender persönlicher Austausch) und einmalige Kritik an Moderatorin + Wunsch nach neuem Thema</i></li> <li>- <i>2022:</i>  <i>Beratungsgespräche mit 56 Frauen</i>  <i>Fraueninfotag 2022, Teilnehmende: 77 Anmeldungen, 58 Teilnehmende Feedback: 20 Rückmeldungen, teilweise durchweg positives Feedback zu Referentin und Inhalten, teilweise mit Kritik an der Länge und sich wiederholenden Inhalten und am Online-Format des Vortrags</i></li> <li>- <i>2023:</i>  <i>Beratungsgespräche mit 20 Frauen, Anonyme Coachings durch Externe mit 5 Personen</i>  <i>Fraueninfotag: 36 Teilnehmende, Feedback: positives Feedback zur Umsetzung in Präsenz, zu der Referentin und zu den aktuellen Inhalten</i></li> </ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b>  <i>Fortlaufende Aufgabe, vertrauliche Beratung weiter bekannt machen, insbesondere das Themenspektrum immer wieder benennen und erweitern, bisher benannte Themen: Benachteiligung, Vereinbarkeit, Karriereplanung</i>  <i>Im folgenden Jahr sollen sowohl ein Fraueninfotag als auch ein Männerinfotag stattfinden. Weiterhin soll ein Coaching-Tag für Männer und Frauen organisiert werden. Es ist außerdem ein Vertiefungsworkshop des Frauen-Infotages mit Öffnung für Männer und Frauen, auch Frauen welche nicht am Fraueninfotag teilgenommen haben, geplant. Weiterhin ein Workshop zu gendergerechter Sprache für Männer und Frauen</i></p>

<sup>2</sup> Die Zahlen zu den Beratungsgespräche können Mehrfachberatungen enthalten.



Verantwortlichkeit und Ressourcen *Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)*  
*Fachbereich Organisation und Personal*  
*Budget und Personalressourcen des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)*

***Bezug zur Europäischen Charta***

***Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype***

***Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in***

Kurztitel	<i>Männliche Beschäftigte in ihrer Lebenswirklichkeit wahrnehmen und spezifische Angebote unterbreiten, Aktionsplan S. 25</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Männerinfotag in der Kreisverwaltung</p> <p><b>Ziel:</b> Die Mitarbeiter der Kreisverwaltung sollen an diesem Tag über ihre Möglichkeiten und die Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung aufgeklärt werden.</p> <p><b>Evaluation:</b> jährliches Angebot des internen Frauen- und Gleichstellungsbüros, gemäß §18 Abs.4 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, einmal jährlich eine Versammlung durchzuführen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation – Beratungsstatistik 2021: Beratungsgespräche mit 2 Männern, Teilnehmende: 50 Anmeldungen für zwei Termine, Feedback: überwiegend positives Feedback zu Inhalten und Übertragung des Themas auf das eigene Leben, kritische Anmerkung zum Referenten und der heteronormativen Einstellung und dem veralteten Weltbild</li> <li>- Evaluation – Beratungsstatistik 2022: 2022 gab es keinen Männer-Infotag</li> <li>- Evaluation – Beratungsstatistik 2023: Männerinfotag: Online Veranstaltung mit 35 Teilnehmenden, sowie ein Vertiefungsworkshop mit 3 Teilnehmenden in Präsenz</li> </ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Fortlaufende Aufgabe, vertrauliche Beratung für Männer weiter bekannt machen und spezifischen thematischen Rahmen für Männer evaluieren und an Wünschen und Anregungen weiterentwickeln, auch kritische Gleichstellungsthemen mit einbeziehen (kritische Männlichkeit bzw. progressive Männlichkeit und deren Auswirkungen)</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern) Fachbereich Organisation und Personal Budget und Personalressourcen des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype**

**Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in**

Kurztitel	<i>Gleichstellung von Frauen in der Kreisverwaltung, Aktionsplan S. 25</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Frauenförderplan in der Kreisverwaltung</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Fortlaufende Erhebung der Daten zu Frauen in Führungspositionen und höheren Gehaltsklassen, Entwicklung und Durchsetzung von Programmen zur Förderung von Frauen in der Personalentwicklung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege, statistische Erhebung von Nutzung und Durchsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen / Homeoffice-Nutzung und Erhebungen zu Anteilen und Aufteilung der Elternzeitmonate zwischen den Geschlechtern</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Daten werden jährlich vom internen Frauen- und Gleichstellungsbüro und dem Fachbereich Organisation und Personal erfasst und gespeichert.</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>An dieser Stelle ist die besondere Herausforderung die Selbstverständlichkeit, dass auch Männer länger als zwei Monate in Elternzeit gehen von der theoretischen Möglichkeit in die praktische Umsetzung zu bringen und dass nicht nur, um einen längeren Familienurlaub zu machen, sondern um wirklich die Pflegeverantwortung zu übernehmen. Zwar haben die Männer das Recht auf Elternzeit, im Arbeitsalltag wird ihnen inoffiziell aber immer wieder deutlich gemacht, dass das karrierehinderlich sei. Wie mit der Sprache braucht es einfach Zeit, bis sich das Bewusstsein in Gesellschaft und Leitungs- und Führungsetage wandelt. Es ist daher wichtig, Strukturen anzupassen, die die Vereinbarkeit ermöglichen, damit unter Beweis gestellt werden kann, dass Arbeitsabläufe, wenn auch anders als gewohnt, dennoch erfolgreich verlaufen können. Die Möglichkeiten und die Nutzung von mobilem Arbeiten / Homeoffice sollten dabei ausgebaut werden</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Organisation und Personal</i></p> <p><i>Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (intern)</i></p> <p><i>Budget und Personalressourcen des Fachbereichs Organisation</i></p> <p><i>Budget und Ressourcen des Fachdienstes Personal und Personalservice</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype**

**Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in**

Kurztitel	<i>Genderkompetenz der Führungskräfte fördern, Aktionsplan S. 26</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Fortbildungsprogramm für Führungskräfte mit integriertem Arbeitsfeld der Genderkompetenz</i></p> <p><b>Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype, Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber*in</b></p> <p><b>Ziel:</b> <i>fortlaufende Sensibilisierung für den Themenbereich Gender + Wissen vermitteln und Umgang der Führungskräfte im Themenfeld schulen</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Schulung zum Thema „Erfolgsfaktor Diversity“ sollte auf Führungsebene durchgeführt werden, musste jedoch aufgrund der Corona-Pandemie auf unbestimmte Zeit verschoben werden. In der nächsten Fortbildungsplanung des Fachbereichs Organisation und Personal soll das Thema jedoch wieder berücksichtigt werden.</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b>  <i>Fachbereichsspezifische Schulungen und das Thema Genderkompetenz sollen auch in der weiteren Planung von Veranstaltungen und Schulungen im Fort- und Weiterbildungsprogramm der Mitarbeitenden der Kreisverwaltung mitbedacht werden.</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Organisation und Personal Budget und Personalressourcen des Fachbereichs Organisation und Personal</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype**

**Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in**

Kurztitel	<i>Sensibilisierung für genderspezifische und -gerechte Vermittlung und Beratung, Aktionsplan S.27</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Schulung + Nachschulung von neuen Fallmanager*innen + interne Tagung zum Thema „Gleichstellung am Arbeitsplatz“</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Weiterentwicklung der genderspezifischen und gendergerechteren Beratung und Vermittlung sowie Sensibilisierung der Mitarbeitenden in der Kreisverwaltung</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Durch die Pandemie und die Arbeitsbelastung konnten keine Sonderschulungen für Fallmanager*innen angeboten werden, nur Basis-Schulungen für neue Fallmanager*innen, die Gleichberechtigungsthemen beinhaltet</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Ausbau der Schulungen für alle Bereiche der Kreisverwaltung mit Kund*innen- oder Bürger*innen-Kontakt</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Verwaltungskostenhaushalt des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i>

### ***Bezug zur Europäischen Charta***

***Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype***

***Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in***

## Rolle als Dienstleistungserbringer\*in

Bildungswesen, lebenslanges Lernen, Arbeit und Berufswahl

Kurztitel	<i>Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Menschen, Reflexion von Rollenbildern, Aktionsplan S. 29</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Projekttag zum Girl's Day und Boy's Day</p> <p><b>Ziel:</b> Einblicke in unbekannte Berufe, Geschlechtsunabhängige Wahlmöglichkeiten, Aufhebung von stereotypen Berufskategorisierungen</p> <p><b>Evaluation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 2021: Online, angepasst an die Gegebenheiten der Corona-Pandemie, gute Resonanz aus 110 teilnehmenden Jungen und ca. 20 Mädchen</li><li>- 2022: Durchführung im kleinen Rahmen im Kreishaus, in dem sich verschiedene Fachbereiche der Kreisverwaltung den teilnehmenden Jugendlichen vorgestellt haben</li><li>- 2023: Erprobung neuer Formate wie einer hausinternen Rallye als Kombinationsangebot aus Girls' – und Boys'-Day, um möglichst viele Berufserfahrungen innerhalb der Kreisverwaltung sammeln zu können. Außerdem gab es die Möglichkeit für Jungen, durch ein Tagespraktikum in einer Grundschule, in den Beruf der Erzieher*in zu schnuppern. Der FB Organisation und Personal hat weitere Tagespraktika angeboten. Am Aktionstag nahmen 7 Mädchen und 19 Jungen in Präsenz teil.</li></ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Fortlaufendes Programm: Berufsvorstellungen in Schulen erweitern oder wiedereinführen, Kooperationspool erweitern, Inhaltlich mehr Reflexionsarbeit der Rollenbilder in der Vor- und Nachbereitung des Aktionstages. In Zusammenarbeit der einzelnen Fachbereiche: Hausinterne Rallye etablieren und weitere Fachbereiche/- dienste dafür gewinnen</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p>Fachbereich Familie, Jugend und Soziales, Fachdienst Jugendförderung</p> <p>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro</p> <p>Budget und Personalressourcen des Fachbereichs Familie, Jugend und Soziales</p> <p>Budget und Personalressourcen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 13 der Charta – Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Chancen von Frauen im Landkreis auf dem Arbeitsmarkt verbessern, Aktionsplan S. 29</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Fortbildungsprogramm für Frauen im Landkreis Marburg-Biedenkopf, Thematisch: Wiedereinstieg, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege, Stärkung des Selbstvertrauens, Einstieg in die Selbstständigkeit etc.</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Durch das vielseitige und vielfältige Fortbildungsprogramm sollen speziell Frauen in ihren Fähigkeiten gefördert und weitergebildet werden.</i></p> <p><b>Evaluation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Fortbildungen 2021: Angeboten wurden 13 Fortbildungen/ Workshops, 2 mussten abgesagt werden, Teilnehmende: Zwischen 6 und 45,</i></li> <li>- <i>Fortbildungen 2022: Angeboten wurden 18 Fortbildungen/ Workshops, 2 mussten abgesagt werden, Teilnehmende: Zwischen 5 und 16,</i></li> <li>- <i>Fortbildungen 2023: von 16 geplanten Veranstaltungen, konnten 15 wie geplant stattfinden: Teilnehmende: Zwischen 1 und 28,</i></li> </ul> <p><b>Feedback:</b></p> <p><i>2021: Zwischen 0-7 Rückmeldungen über Feedbackbögen: überwiegend positiv, teilweise Kritik an Referentinnen oder Online-Format (Praxisbezug, erwünschte Gruppenarbeit),</i></p> <p><i>2022: Zwischen 0-8 Rückmeldungen über Feedbackbögen: überwiegend positiv, teilweise Kritik an Referentinnen oder Online-Format (Praxisbezug, mehr Lösungs- bzw. Handlungsstrategien, methodische Kritik)</i></p> <p><i>2023: Zwischen 0-4 freiwillige Rückmeldungen über Feedbackbögen: überwiegend sehr positiv, teilweise Wünsche nach kleinerem Rahmen, Kursmaterialien wie Handouts und Vertiefungsseminaren</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>dauerhafte thematische Überarbeitung und Gewinnung von neuen Referent*innen, Feedback einarbeiten in neue Fortbildungen (Rückmeldungen auch an Referent*innen, wie beispielsweise ein Handout-Anfrage) + Workshops mit praktischem Bezug anbieten</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro, Budget und Personalressourcen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

### **Artikel 13 der Charta – Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

**Maßnahmen:** Einzelfallhilfen, Beratung, Projekte und Gruppenarbeit zur sozialen und gesellschaftlichen Teilhabe  
**Ziel:** Ermöglichung einer sozialen und gesellschaftlichen Teilhabe aller junger Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sozialem Status etc.

**Evaluation:** Auswertung der durchgeführten Maßnahmen aus dem Schulsozialbericht: Im Schuljahr 20/21 wurden 779 Schüler\*innen beraten, im Schuljahr 21/22 waren es 937. Der Anteil der Jungen überwiegt dabei jeweils knapp. 10 diverse Personen ließen sich im SJ 21/22 beraten. Beratungsanlässe sind insb. Konfliktklärungen, familiäre/ schulische Schwierigkeiten und Berufsorientierung.

Schuljahr 2020/2021

Art	Männlich	weiblich	Gesamt
Beratung	407	372	779
Einzelfallhilfen	97	77	174
Gruppenangebote	463	389	852
Projekte	2557	2123	4680
Schulsozialarbeit bewegt Grundschule	797	775	1572
Gesamt	4321	3736	8057

- Im SJ- Vgl. nahmen zuletzt eher Jugendliche das Angebot in Anspruch. Themen waren insbesondere psychische Belastungen.
- SJ 2020/2021 gab es 65 Gruppenangebote, mit denen insg. 852 Schüler\*innen erreicht wurden.
- In 2020/2021 wurden 224 Projekte durchgeführt, an denen insgesamt 4.680 Schüler\*innen teilnahmen.

Schuljahr 2021/2022

Art	männlich	weiblich	divers	Gesamt
Beratung	488	439	10	937
Einzelfallhilfen	89	73	3	165
Gruppenangebote	531	524	18	1073
Projekte	2688	2514	29	5231
Schulsozialarbeit bewegt Grundschule	797	775		1572
Gesamt	4593	4325	60	8978

- Im SJ 21/22 wurden mit 70 Angeboten insgesamt 1.073 Menschen erreicht. Insbesondere drehten sich Gruppenangebote um Themen der Demokratiebildung, der Gestaltung von Pausenangeboten und Präventionsangeboten.



### Schuljahr 2022/2023

Art	männlich	weiblich	divers	Gesamt
Beratung	407	427	7	841
Einzelfallhilfen	73	90	7	170
Gruppenangebote	585	539	13	1.137
Projekte	2.230	2.181	19	4.430
Schulsozialarbeit bewegt Grundschule	887	771		1.658
Gesamt	4.182	4.008	46	8.236

- Im Folgejahr waren es 314 Projekte mit einer Teilnehmenden- Zahl von 5.202 Schüler\*innen und 29 Personen mit diverser Geschlechtsidentität. Themen waren hier auch Mädchen\*-Projekte, sexualpädagogische Angebote, Bauprojekte usw. Insgesamt ist festzustellen, dass die Themen Geschlechtsidentität und Diversität in den letzten Jahren bei jungen Menschen vermehrt Gewicht bekommen haben. Die Auseinandersetzung erfolgt bei einem Teil der jungen Menschen sehr intensiv und reflektiert, während sie sich gleichzeitig mit Abwehrhaltungen und auch Diskriminierungen auseinandersetzen müssen. Die Gründung von mehreren „Queer-Treffs“ im Landkreis drückt aus, wie wichtig dabei geschützte Räume sind.
- Auch im Rahmen der Beratung und Einzelfallhilfe der Schulsozialarbeit spielen Fragen nach Gleichberechtigung, klischeebehafteten Rollenbildern sowie Konflikte aufgrund von Andersartigkeit immer wieder eine Rolle.

**Weiterer Handlungsbedarf:** Vermehrt positive und offene Haltung für Diversität zeigen, mehr Schüler\*innen in Angebote vermitteln, Inhalte der Gruppenangebote und Projekte wechseln und sollten sich weiter an den Bedarfen und den geäußerten Bedürfnissen der Jugendlichen orientieren.

Die Schulsozialarbeit nimmt eine sehr wichtige Rolle in der Umsetzung der EU-Charta und der Gestaltung, dem Entgegenwirken von Geschlechterstereotypen, dem Kampf gegen Diskriminierung und Benachteiligung und somit der Gestaltung von Gleichberechtigung aller Menschen ein und sollte daher auch weiterhin darin geschult und unterstützt werden, diese Bereiche zu fördern

Verantwortlichkeit  
und Ressourcen

Fachbereich Familie, Jugend und Soziales  
Fachdienst Berichtswesen und Controlling  
Budget und Personalressourcen des Fachbereichs Familie,  
Jugend und Soziales

***Bezug zur Europäischen Charta***

***Artikel 8 der Charta – Allgemeine Verpflichtungen Artikel 13  
der Charta – Bildungswesen und lebenslanges Lernen***

Kurztitel	<i>Klischeefreie Berufs- und Ausbildungswahl fördern, Aktionsplan S. 30f</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahmen:</b> <i>Gender Mainstreaming muss in allen Aktivitäten und Angeboten der Berufs- und Ausbildungswege der Jugendförderung mitgedacht werden</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Geschlechtsdifferenzierte sowie geschlechtsselektive Auswertungen von Statistiken und Erhebungen am Übergang Schule – Beruf, z. B. in Verbindung mit Schul- / Ausbildungsabschlüssen, Unterstützungsbedarfen oder Berufswünschen, Berücksichtigung von gesellschaftlichen Realitäten / Arbeits- und Lebensbedingungen, Ungleichheiten oder Barrieren bei der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung von Angeboten / Maßnahmen, Gendergerechte Sprache, z. B. in Ausschreibungen, Webseiten, Flyern, Fragebögen, Schriftverkehr etc., Genderkompetenz bei beteiligten Fachkräften und freien Träger*innen wichtig, Fortbildungsangebote zur Genderkompetenz, geschlechtersensible und -gerechte Berufsorientierung, Vermeidung von Stereotypen in der Berufswahl und -beratung</i></p> <p><b>Evaluation:</b>  <i>Indikatoren: Erhebung von Geschlechteranteilen in Maßnahmen und Angeboten:  Im Europäischen Sozialfonds-Bundesprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ (JUSTiQ, Projektende 30.03.2022) sowie in der internen Auswertung der Jugendberufshilfe (JBH) des Landkreises werden geschlechtsdifferenzierte Daten erfasst und ausgewertet.  Dies gilt auch für die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) Hessens im Rahmen der OloV-Strategie (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit) des Landes.  Bei der Umsetzung der regionalen OloV-Strategie haben die regionalen Akteur*innen alle Jugendlichen aller Geschlechter im Blick, die sich im Übergang Schule – Beruf befinden. Die regionalen Akteur*innen achten auf klischeefreie und gendersensible berufliche Orientierung. In Beratung, Matching und Vermittlung werden die Gleichstellungsziele beachtet.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Die Gleichstellung der Geschlechter wurde als Querschnittsthema in allen (Beratungs-) Angeboten von „JUSTiQ“ mitgedacht und umgesetzt. Teilnahme an Fortbildung zur geschlechtssensiblen Berufsberatung</i></li> <li>- <i>Beteiligung an Girls‘Day und Boys‘Day</i></li> <li>- <i>Umsetzung von gendergerechter Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit JUSTiQ/ OloV/ JBH (Flyer, Plakate, Homepage, Pressearbeit) sowie in der direkten</i></li> </ul>

*Ansprache von Kund\*innen und Fachkräften,  
Netzwerkpersonen*

**Weiterer Handlungsbedarf:** *Weiterführung des Gender  
Mainstreamings in allen Angeboten der Jugendförderung:*

- *Fortsetzung der Themen: Die Gleichstellung der  
Geschlechter ist auch zukünftig Querschnittsthema in  
den ESF-Projekten (OloV und JUGEND STÄRKEN-  
Brücken in die Eigenständigkeit).*
- *Weitere Zukunftsziele: Zielgerichtete Ansprache und  
Maßnahmen, Fortbildung und Sensibilisierung der  
Fachkräfte für Gender Mainstreaming und  
geschlechterparitätische Besetzung im Team*

Verantwortlichkeit  
und Ressourcen

*Fachbereich Familie, Jugend und Soziales*

*Fachdienst Jugendförderung*

*Budget und Personalressourcen des Fachbereichs Familie,  
Jugend und Soziales,*

*ESF - Fördermittel, Landesmittel*

***Bezug zur Europäischen Charta***

***Artikel 13 der Charta - Bildungswesen und lebenslanges Lernen***

Kurztitel	<i>AG Mädchengerechte Jugendhilfe im Landkreis Marburg-Biedenkopf, Aktionsplan S. 31</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahmen:</b> Arbeitsgruppe mit dem Anliegen der Entwicklung eines Fortbildungsangebot, Aktionstage, Organisation von Fachtagen, Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Mädchen- und Frauenpolitisches Engagement</p> <p><b>Ziel:</b> Die AG Mädchengerechte Jugendhilfe im Landkreis Marburg- Biedenkopf soll die mädchen-politische Vertretung im Landkreis sein und sich für die Belange von Mädchen und jungen Frauen einsetzen</p> <p><b>Evaluation:</b> Die AG hat sich regelmäßig, aber aufgrund der Corona-Lage, vorwiegend online getroffen und zu unterschiedlichen Themen ausgetauscht. Es nehmen Frauen aus verschiedenen Arbeitsfeldern (Mädchenwohngruppen, kommunale und freie Mädchengruppen, Hilfs- und Beratungsstellen und Akteur*innen aus der Frauen- und Gleichstellungsarbeit) am Austausch teil.</p> <p>Seit Sommer 2021 hat die AG Kontakt zu Girls*Unite – Gemeinsam Einzigartig. Projektziel ist, Institutionen und Vereine vorwiegend digital zu vernetzen und so das Angebot für Mädchen* zu stärken sowie die Erstellung einer interaktiven Landkarte mit den Angeboten für Mädchen* im Landkreis. Außerdem sollen Mädchen* über zugängliche und moderne Öffentlichkeitsarbeit besser erreicht werden. 2022 wurde eine neue Sprecherin gewählt. Zuvor befand sich die AG in einer Umbruch- und Neuaufstellungsphase. Das Thema Öffentlichkeitsarbeit steht auf der Agenda. Die Grundsatzrichtlinien befinden sich in der Überarbeitung-/Aktualisierung. Es gibt einen Austausch mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu themenspezifischen Überschneidungen und der Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden der AG und dem kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüro</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Fortlaufende Erarbeitung von zeitgemäßen, politischen Inhalten und Projekten für junge Mädchen und Frauen im Landkreis</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Familie, Jugend und Soziales Fachdienst Jugendförderung, Budget und Personalressourcen des Fachbereichs Familie, Jugend und Soziales</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 13 der Charta - Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Förderung der Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen von Kindern und Jugendlichen, Aktionsplan S.32</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahmen:</b> <i>Seminare, Workshops und Freizeitangebote in geschlechtshomogenen und geschlechtsheterogenen Gruppen</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Freizeit- und Bildungsprogramm – Förderung der Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen, Beitrag zur Förderung der Gleichberechtigung in allen gesellschaftlichen Bereichen</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Es werden geschlechtsdifferenzierte Daten erfasst und ausgewertet.</i></p> <p><i>Der Fachdienst Jugendförderung beteiligt sich jedes Jahr am Internationalen Mädchentag (IMT). Neben kreativen und bewegungsorientierten Angeboten werden verschiedene inhaltliche Fragen beleuchtet. So entstand bspw. ein Plakat aus den Gruppen zum Thema Mädchenrechte in unterschiedlichen Ländern. Es beteiligen sich u.a. der Landkreis Marburg-Biedenkopf, die Stadt Marburg, das Bewohnernetzwerk für Soziale Fragen (BsF), die Initiative für Kinder-, Jugend-, und Gemeinwesenarbeit e.V. (IKJG) und die Marburger Moschee.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Im Jahr 2022 gab es Workshops zu den Themen Gleichberechtigung und Schönheitsidealen.</i></li> <li>- <i>Im Jahr 2021 fand der IMT Corona-bedingt nicht statt. Als Ersatz wurden Päckchen gepackt und in den Mädchengruppen der Kooperationspartner*innen verteilt. Es hat sich gezeigt, dass die Mädchen ihre feste und bekannte Gruppe brauchen. Für die Mädchen ist es für ihre sensiblen Themen wichtig, eine bekannte Bezugsperson zu haben. Da der LK selbst keine Mädchengruppe hat, sondern diese in der Jugendarbeit bei den Kommunen angesiedelt sind, findet die effektivste Kontaktaufnahme über Kooperationen statt.</i></li> <li>- <i>2021 Durchführung eines digitalen Girls' und Boys' Day in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüro (ca. 120 Kinder und Jugendliche der Sekundarstufe 1 aus ganz Deutschland)</i></li> <li>- <i>Durch die Beschränkungen aufgrund der Corona Pandemie konnten in 2021 und 2022 eine Vielzahl geplanter Angebote nicht durchgeführt werden. z.B.: Die geplante Mädchen*-Freizeit und Jungen*-Freizeit im Frühjahr 2022 standen unter den Zeichen der unklaren Pandemieentwicklung und mussten dann abgesagt werden. Ein Neustart dieser Angebote ist notwendig und vorgesehen.</i></li> <li>- <i>2023 wurde eine Mädchen*-Freizeit in Zusammenarbeit mit einer kommunalen Jugendpflege durchgeführt</i></li> </ul> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Ausarbeitung und Planung neuer Angebote und Durchführung der abgesagten Projekte,</i></p>

*es sollen noch mehr Jungen\*-Aktionstage in das Programm aufgenommen werden*

Verantwortlichkeit und Ressourcen *Fachbereich Familie, Jugend und Soziales  
Fachdienst Jugendförderung*

***Bezug zur Europäischen Charta***

***Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype,***

***Artikel 13 der Charta - Bildungswesen und lebenslanges Lernen***

Kurztitel	<i>Stärkung des Selbstwertgefühls und Förderung der Selbstfürsorge von Frauen, Aktionsplan S. 32</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Aktionsprogramm der Volkshochschule-Bildungsurlaub für Frauen</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Stärkung des Selbstbewusstseins, der Selbstfürsorge, des authentischen Auftretens und des Empfindens des Selbstwertes</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Es konnten keine Fortbildungen zur Steigerung des Selbstwertes oder der Selbstfürsorge für Frauen von der VHS angeboten werden (Begründet mit dem Bestehen des vielseitigen Angebots des Fortbildungsprogrammes für Frauen des kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüro)</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Neuausrichtung der Angebote für Frauen in Absprache und thematischer Abgrenzung zu dem Fortbildungsprogramm für Frauen der Kreisverwaltung</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Haus der Bildung</i></p> <p><i>Fachdienst Volkshochschule,</i></p> <p><i>Budget und Personalressourcen des Hauses der Bildung</i></p> <p><i>Teilnehmer*innenbeiträge</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 6 der Charta – Kampf gegen Rollenstereotype,**

**Artikel 13 der Charta - Bildungswesen und lebenslanges Lernen**



Kurztitel	<i>Steigerung der Anteile von Frauen bei der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung, Aktionsplan S. 33</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Angebot Frauenakademie</p> <p><b>Ziel:</b> Angebot der Frauenakademie zur Steigerung des Frauenanteils in der Vermittlungsarbeit für Arbeit und Ausbildung des Kreis Job Centers, Erarbeitung einer Broschüre für Frauen und Familien, Festsetzung eines Gendertages für alle Mitarbeitende in der Kreisverwaltung</p> <p><b>Evaluation:</b> Durch hybride Form der Angebote der Frauenakademie konnten mehr Frauen erreicht werden, gute Vernetzung der Frauen in den Modulen der Frauenakademie durch eigene Synergie (Integration auch in den Maßnahmen), Feedback: Positives Feedback der Teilnehmenden der Frauenakademie und der Betreuungspersonen, Frauenanteil in der Vermittlungsarbeit sinkt in der Integration durch die neu ankommenden Ukrainer*innen (erstmal Sprachkurse usw.), Erschwerter Zugang durch fehlende Kinderbetreuung, Informationsbroschüre konnte erarbeitet werden, ansonsten bewerben die Fallmanager*innen das Angebot oder durch die Informationsweitergabe der Homepage, kein Gendertag, da personelle Ressourcen nicht ausreichen (Steigerung der Kund*innen- Betreuung um 90%)</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> fortlaufender thematischer Ausbau des Angebotes der Frauenakademie aus Wahl- und Pflichtmodulen (Wünsche und Anregungen der Frauen mit einbeziehen) + Ausbau der Kinderbetreuung (Kinderbetreuungsplätze fehlen)</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Integration und Arbeit Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Verwaltungskostenhaushalt des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in, Artikel 13 der Charta – Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Stärkung der Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt, Aktionsplan S. 33f</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahmen:</b> Workshops - „Jobakademie für Alleinerziehende“, „Voice Women“ (für Frauen mit Fluchthintergrund), „Kreativa“ – Arbeitsgemeinschaft im Landkreis für Frauen, „Aida“ – Kurs für Frauen und Alleinerziehende (ausgelaufen) + weitere Umschulungsangebote in Teilzeit und Unterstützung bei der Suche nach Teilzeitausbildungsstellen</p> <p><b>Ziel:</b> Spezielle Angebote für Frauen, um die Teilhabe und die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Landkreis zu stärken</p> <p><b>Evaluation:</b> Schulungen speziell für Frauen werden gut angenommen, Frauen können an allen Maßnahmen teilnehmen, Angebot während der Corona-Pandemie musste teilweise abgesagt werden, Online-Angebot wie z.B. zum Frauentag wurde nicht angenommen, Voice Women und Aida liefen in 2020 aus. Die Maßnahmen wurden jedoch in den letzten beiden Jahren in die Module der Frauenakademie integriert.</p> <p>Die Jobakademie für Alleinerziehende wurde zum Juli 2023 wieder eingeführt. Im Rahmen des Maßnahmecontrollings werden Rückmeldungen von den Teilnehmerinnen eingeholt, die in die Ausarbeitung des Programmes aufgenommen werden.</p> <p>Umschulungsangebote in Teilzeit sowie Unterstützung bei der Suche nach Teilzeitausbildungsstellen sind Teil der Vermittlungsarbeit im Fallmanagement</p> <p>Annahme der durchgeführten Angebote der Jahre 2021 -2023</p> <p>Workshop Kreativa: 28 Teilnehmende,</p> <p>Jobakademie Alleinerziehender: 11 Teilnehmende</p> <p>Feedback erheben nur die Träger*innen, KJC hat keinen Zugang zu den Daten und keine Kapazität für eigene Evaluation.</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Weiterführung des speziellen Angebotes, Informationsveranstaltungen müssen wieder aufgenommen werden, Erhobene Daten und Evaluationen sollten durchgeführt und veröffentlicht werden</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p>Fachbereich Integration und Arbeit</p> <p>Beraterin für den Wiedereinstieg</p> <p>Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt,</p> <p>Verwaltungskostenhaushalt des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 10 der Charta – Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung**

**Artikel 13 der Charta– Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Entgegenwirken geschlechtsspezifischer Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt, Aktionsplan S. 34</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahmen:</b> Beratungs- und Unterstützungsangebote für Frauen am Arbeitsmarkt</p> <p><b>Ziel:</b> Entgegenwirken geschlechtsspezifischer Benachteiligung von Frauen durch die Berater*innen und die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</p> <p><b>Evaluation:</b> Bereich Gender/ Gleichberechtigung mit in die Ausrichtung der Arbeit aufgenommen (Broschüren habe klare Position), dennoch ressourcenorientierte Arbeit, Thema Gender/Gleichberechtigung auch an Kapazität gebunden, Beratungsstatistik an die LOB Gespräche der Mitarbeitenden gekoppelt, keine öffentliche Ausgabe der Beratungsstatistiken möglich</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> fortlaufendes Programm – neue Unterstützungs- und Beratungsangebote der BCA im Maßnahmenplanung bedacht, Weiterführung der nachhaltigen Arbeitsform mit Langzeitbetreuung in der Beratungsarbeit</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Integration und Arbeit</i></p> <p><i>Beraterin für den Wiedereinstieg</i></p> <p><i>Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt,</i></p> <p><i>Verwaltungskostenhaushalt des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 10 der Charta – Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung**

**Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitsgeber – Arbeitsbedingungen**

Kurztitel	<i>Chancengleichheit am Arbeitsmarkt fördern, Aktionsplan S. 35</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Beratungsangebot und Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in der Kreisverwaltung und darüber hinaus</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Beratungs- und Unterstützungsangebote zum erfolgreichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit, Kompetenzermittlung, der Bearbeitung von Integrations- und Vermittlungshemmnisse, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Vermittlung von Information über Unterstützungsangebote durch das Kreis Job Center oder andere lokale Beratungsstellen, weitere Aufgabengebiete der BCA: Mitwirken an Planungen und Maßnahmen für Frauen, Beratung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter zum Thema Gleichstellung der Geschlechter im SGB II, der Frauenförderung, die Beratung von Arbeitgeber*innen, Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innen-Organisationen in übergeordneten Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, der Grundsicherung für Arbeitssuchende und die Vertretung des Kreis Job Centers in kommunalen Gremien</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Das Angebot wird gut angenommen, die Beratungsstatistik soll nicht veröffentlicht werden.</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>fortlaufendes Angebot, zukünftige Schwierigkeit: Umgang mit der kommenden Fördergeldkürzung und Personalengpässen</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Integration und Arbeit</i></p> <p><i>Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Verwaltungskostenhaushalt des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i></p> <p><i>Budget und Personalressourcen des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 13 der Charta– Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Beseitigung von Benachteiligungen durch unbezahlte Care-Arbeit bei der Integration in den Arbeitsmarkt, Aktionsplan S. 35f</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Informationsbroschüre des Kreis Job Centers (KJC)</p> <p><b>Ziel:</b> Aufklärung und Beratung im Fallmanagement mit Informationen zum Thema „Schwangerschaft - Geburt - Elternzeit“ und zu Informationen für Mütter und Familien im SGB II, „KuK – Kind und Karriere“, „BuT – Bildung und Teilhabe“</p> <p><b>Evaluation:</b> Broschüre wurde erstellt und veröffentlicht, KUK-Beratung transportiert auch genderspezifische Themen Annahme des Angebots: praktische Hilfe der Notbetreuung des KUK wird gut angenommen, hauptsächlich von Alleinerziehenden oder „Aufstockungs-Familien“.</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Ausweitung der Kinderbetreuung nicht nur im KUK, sondern im gesamten Landkreis</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Verwaltungskostenhaushalt des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 13 der Charta– Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Digitale Informationsbereitstellung, Aktionsplan S. 36</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Ausbau der Informationen auf der Internetseite des KJCs Marburg-Biedenkopf</p> <p><b>Ziel:</b> Ausführliche Informationen über die Themen Frauen, Alleinerziehende, Kinderbetreuung und Familie, Informationen werden über die Internetseite verbreitet</p> <p><b>Evaluation:</b> Die wichtigsten Informationen und Inhalte können über die Internetseite des KJCs Marburg-Biedenkopf abgerufen werden</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Fortlaufendes Aktualisieren der Informationen und der Angebote auf der Internetseite, Weiterentwicklung der Informationsweitergabe in unterschiedlichen Sprachen</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Integration und Arbeit</i></p> <p><i>Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</i></p> <p><i>Fachdienst Planung und Controlling</i></p> <p><i>Verwaltungskostenhaushalt des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i></p>

**Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 13 der Charta– Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

**Artikel 16 der Charta – Kinderbetreuung**

Kurztitel	<i>Informative Veranstaltungen für Frauen, Mütter, Alleinerziehende und Familien zur Förderung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Aktionsplan S. 36f</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Informationsveranstaltungen des KuK (Kinderhaus – Notfallbetreuung) und des BuT (Bildungs- und Teilhabepaket) im Landkreis Marburg-Biedenkopf</p> <p><b>Ziel:</b> Berufsspezifische Veranstaltungen, beispielsweise berufskundige Infoveranstaltung zur Pflegeberufsreform, Veranstaltungen der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für spezielle Zielgruppen wie beispielsweise geflüchtete Frauen</p> <p><b>Evaluation:</b> Informationsveranstaltungen konnten in den Jahren 2021-2022 aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden. Durch den personellen Wechsel der BCA und die damit einhergehende Umbruchzeit, konnten die Veranstaltungen erst wieder im Dezember 2023 anlaufen</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Planung und Durchführung von Veranstaltungen werden wieder aufgenommen.</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Integration und Arbeit Budget und Personalressource der Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, der Beraterin für den Wiedereinstieg, des KuK- Centers und des des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 13 der Charta– Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

**Artikel 16 der Charta – Kinderbetreuung**

Kurztitel	<i>Informationsveranstaltungen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Nachteile, Aktionsplan S. 37</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Job-Cafés als Informationsveranstaltungen (mit Kinderbetreuung) für Frauen, Mütter und Alleinerziehende</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Informationen und Sensibilisierung zum Entgegenwirken von geschlechtsspezifischen Nachteilen beim Eintritt in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt oder Benachteiligungen durch Familienpflichten oder Behinderungen jeglicher Art</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Das Job-Café konnte 2021-2023 ebenfalls aufgrund der Corona-Pandemie und den personellen Ressourcen nicht stattfinden.</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Job-Café mit thematischem Rahmen bewerben und 2024 wieder anlaufen lassen</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Integration und Arbeit</i></p> <p><i>Budget und Personalressource des Fallmanagements des Kreis Job Centers und der Referent*innen</i></p> <p><i>Verwaltungskostenhaushalts des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf, Fachdienst Planung und Controlling</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 13 der Charta– Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

**Artikel 16 der Charta – Kinderbetreuung**



Kurztitel	<i>Gendergerechte Verteilung der Ressourcen des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf (Gender -Budgeting), Aktionsplan S. 38</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Gender-Budgeting-Arbeitsgruppe aus der Fachbereichsleiterin, Führungskräften und Sachbearbeiter*innen aus dem Fallmanagement, dem Fachdienst Planung und Controlling, dem Arbeitgeberpersonalservice, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und der Leiterin des kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Regelmäßige Treffen mit zielgesteuerter Eingliederungszuschüssen für Frauen und Anregung von neuen Maßnahmen für Frauen im Landkreis</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Sitzung als wichtiger Bestandteil der Arbeit der BCA und Fachbereichsleitungen, Zahlen der vergangenen Monate werden aufgearbeitet und diskutiert und so Handlungsbedarfe ermittelt,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Daten 2021: Arbeitslosendaten: 45,2 % Frauen, 54,8 % Männer, erwerbsfähige Leistungsberechtigte: 48,7 Frauen, 51,3 Männer,</i></li> <li>- <i>Daten 2022: Arbeitslosendaten: 49,5 Frauen, 50,5 Männer, erwerbsfähige Leistungsberechtigte 52,2 Frauen, 47,8 Männer</i></li> <li>- <i>Daten 2023</i></li> </ul> <p><i>Treffen der Gender Budgeting-Gruppe hat nicht stattgefunden, wird aber für das Jahr 2024 avisiert</i></p> <p><i>Auswertung der Arbeit nach der Kennzahl § 48a SGB II</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>fortlaufende Aufgabe</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Integration und Arbeit Personalressourcen Mitarbeitende der Arbeitsgruppe (s.a. Maßnahme)</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 11 der Charta– Rolle als Arbeitsgeber – Arbeitsbedingungen**

**Artikel 27 der Charta– Wirtschaftliche Entwicklung**

Kurztitel	<i>Gemeinsames Wirken in Hinblick auf die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Aktionsplan S. 38</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Arbeitsgemeinschaften aus Bündnissen und Netzwerktreffen auf kommunaler, Länder- und Bundesebene</p> <p><b>Ziel:</b> Austausch, gemeinsamen Fortbildungen und gemeinsam organisierten Tagungen (Beispiele: Unterarbeitsgruppe BCA Hessen zusammen mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, Arbeitskreis Frauen und Arbeit Marburg mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Marburg und dem Landkreis Marburg-Biedenkopf, der BCA der Agentur für Arbeit, der Sozialplanerin der Stadt Marburg und Vertreterinnen von Maßnahmenträger*innen u. v. m.)</p> <p><b>Evaluation:</b> Vernetzungstreffen finden auf interner und externer Ebene statt, Vergleichsgruppenanalyse und Rechtfertigung über Datenaustausch vor der Zielvereinbarung des Landes Hessen, Rückmeldungen und Feedback der Teilnehmenden zu Arbeitsgestaltung</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Vernetzungsaustausch nach der Corona- Pandemie wieder bestärken, Landkreis Marburg-Biedenkopf sollte Best-Practice Beispiel bleiben</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Integration und Arbeit Budget und Personalressource der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 13 der Charta– Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Erhöhung des Frauenanteils bei der Eingliederung in Arbeit, Ausbildung, Maßnahmen und bei der allgemeinen Förderung, Aktionsplan S. 39</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Besondere Wertung der Vermittlung und Aktivierung von Frauen gemäß ihrem Anteil an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Wertung durch die Eingruppierung des jährlichen LOB (Leistungsorientierte Bezahlung) Gesprächs</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Wertschätzung wird gut angenommen, wurde aber in den letzten beiden Jahren auch aufgrund der personellen Engpässe zurückgestellt. Auswertung der Vermittlungszahlen wird nur intern besprochen.</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Auf die neuen Gegebenheiten eingehen, Fördermittelkürzung und Mehrarbeit durch Bürgergeld im kommenden Jahr mit in die Wertschätzung der Arbeit einbeziehen</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Integration und Arbeit Budget und Personalressource der Führungskräfte des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf, Verwaltungskostenhaushalt des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 11 der Charta– Rolle des Arbeitsgebers – Arbeitsbedingungen**

**Artikel 13 der Charta – Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

**Artikel 27 der Charta– Wirtschaftliche Entwicklung**

Kurztitel	<i>Steigerung der Frauenquote bei der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung, Aktionsplan S. 40</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Veranstaltungen im Projekt der Frauenakademie, Entwicklung einer Broschüre für Frauen und Familien</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Informationen öffentlich machen, Unterstützung von Frauen und Familien in unterschiedlichen Themenfeldern durch Veranstaltungen und Fortbildungen, Entgegenwirken von geschlechtsspezifischen Nachteilen beim Eintritt in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Die Frauenakademie ist sehr gut angelaufen, Broschüre konnte ausgearbeitet und veröffentlicht werden</i> <i>Auswertung: Keine statistischen Daten zur Nutzung der Angebote der Frauenakademie</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Kontinuierliche Erweiterung des Programmes der Frauenakademie, Broschüre digitalisieren und weiterverbreiten, Übersetzung der Inhalte in andere Sprachen um barrierearmen Zugang möglich zu machen</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Integration und Arbeit</i> <i>Budget und Personalressource der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 13 der Charta – Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

Kurztitel	<i>Chancen von Frauen im Landkreis auf dem Arbeitsmarkt verbessern, S. 40</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Arbeitskreis Wiedereinstieg und Arbeitskreis Frauen und Arbeit</p> <p><b>Ziel:</b> Vernetzung, Ideensammlung und Umsetzung zur Frauenförderung im Landkreis</p> <p><b>Evaluation: Beide Arbeitskreise arbeiten aktiv</b></p> <p>Anzahl der Vernetzungstreffen und Output der Treffen</p> <p>Anzahl Vernetzungstreffen von AK Frauen und Arbeit:</p> <p>2021 3 Treffen</p> <p>2022 2 Treffen</p> <p>2023 2 Treffen</p> <p>Thematische Treffen zwischen Verwaltung, Institutionen, Vereinen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus dem Landkreis Marburg- Biedenkopf und der Universitätsstadt Marburg</p> <p>Durchgeführte Veranstaltungen des Arbeitskreises: „Online Bewerbung überzeugend gestalten“ und „Vereinbarkeit Familie und Beruf in Zeiten von Corona“</p> <p>Anzahl Vernetzungstreffen von AK Wiedereinstieg:</p> <p>2021 2 Treffen</p> <p>2022 2 Treffen</p> <p>2023 2 Treffen</p> <p>Thematische Treffen vor allem im Themenbereich Wiedereinstieg in den Beruf nach Eltern- und Pflegezeiten</p> <p>Durchführung eines Messestandes „Ansage Zukunft“ am 21.05.22 im Cineplex Marburg</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b></p> <p>Fokussierung der Inhalte auf die Verbesserung der Situationen insbesondere für Frauen im Themenfeld Arbeit (Equal Pay, Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeitsproblematiken uvm.) und die Situation im Arbeitsumfeld nach dem Wiedereinstieg nach Erwerbsunterbrechungen</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Alle beteiligten Organisationen in den Arbeitskreisen Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 13 der Charta – Bildungswesen und lebenslanges Lernen**

**Artikel 27 der Charta– Wirtschaftliche Entwicklung**

## Kinderbetreuung

Kurztitel	<i>Kind und Karriere (KuK) Center: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aktionsplan S. 41</i>
Überprüfung	<b>Maßnahme:</b> Beratungs- und Betreuungsangebote für Familien und Alleinerziehende (KuK Kinderhaus – Kinderbetreuung für den Notfall und KuK hin- Mobile Familienbegleiterin als Notfallbetreuung vor Ort oder Zuhause) <b>Ziel:</b> Entlastung von arbeitenden Müttern durch externe Kinderbetreuung, Unterstützung und Beratung in der Vereinbarung von Familie und Beruf <b>Evaluation:</b> praktische Hilfe als Notfallbetreuung, Kindeswohlorientierte Vorgehensweise mit qualifizierten Erzieher*innen, wird vor allem von Alleinerziehenden und „Aufstockungs-Familien“ genutzt <b>Weiteren Handlungsbedarf:</b> Informationsveranstaltungen zur Aufklärung über Angebot müssen wieder stattfinden, Kinderbetreuung ausweiten und an Bedürfnisse der Hilfesuchenden anpassen (Flexibilität der Nutzungszeiten)
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Praxis GmbH, Marburg Fachbereich Integration und Arbeit Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Mittel des Landkreises Marburg-Biedenkopf</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

### **Artikel 16 der Charta – Kinderbetreuung**

Kurztitel	<i>Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aktionsplan S. 42</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Ferienbetreuungsangebote für Grundschulkinder durch Angebotsübersicht auf Internetseite des KJC Marburg-Biedenkopf</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Hilfe bei der Suche nach Ferienbetreuungsmöglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Programm ist gut angelaufen und wird von Eltern mit Grundschulkindern im ganzen Landkreis genutzt</i></p> <p><b>Weiteren Handlungsbedarf:</b> <i>Weiterführung des Ferienprogrammes und Informationsweitergabe über die Schulen und Beratungsstellen</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Praxis GmbH, Marburg</i></p> <p><i>Beraterin für Wiedereinstieg im Kreis Job Center Marburg-Biedenkopf</i></p> <p><i>Mittel des Landkreises Marburg Biedenkopf</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 16 der Charta – Kinderbetreuung**

Kurztitel	<i>Unterstützung pflegender Personen, Aktionsplan S. 42</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Bildungsurlaub, „Pflege und Beruf“ - Vermittlungsarbeit für Entlastungs- und Unterstützungsmöglichkeiten</p> <p><b>Ziel:</b> Wege finden zur besseren Vereinbarkeit im Rahmen der Initiative „Gesundheit fördern – Versorgung stärken“, Vermittlung von Kompetenzen zur Stressreduktion und die Kenntnis zu Entlastungs- und Unterstützungsmöglichkeiten bei der Pflege von Angehörigen sollen dazu beitragen, die psychischen und physischen Gesundheitschancen von pflegenden Frauen zu verbessern</p> <p><b>Evaluation:</b> Kein Parameter um Annahme der vielen Felder messbar evaluieren zu können, unterschiedliche Handlungsfelder der Präventions- und Versorgungsplanung: Präventionsplan „Gemeinsam für Gesundheit und Lebensqualität“ beinhaltet zwei Maßnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Entwicklung eines Leitfadens zum Aufbau von niedrigschwelligen Präventionsangeboten für pflegende Angehörige, der von unterschiedlichen Initiativen in Landkreises anwendbar ist wie beispielsweise den Bürgerhilfen.</li><li>2. Bildungsurlaub: Pflege und Beruf – Wege zur besseren Vereinbarkeit: Ziele hier sind Stress verringern mit Wissen und Entspannungstraining. Es ist eine fünftägige Blockveranstaltung.</li></ol> <p>Medizinisch-pflegerischer Versorgungsplan: Beratungen beim Pflegestützpunkt des Landkreises zum Thema Pflege und Organisation von Unterstützung- und Entlastungsleistungen.</p> <p>Es können keine validen Daten der Beratungsstatistik herausgegeben werden.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Teilnehmendendaten des Bildungsurlaubs 2021: 10 Teilnehmende, mit positiven Feedback zu Praxisbeispielen und den Dozierenden sowie dem Austausch in der Gruppe der Veranstaltungen zum Thema Stressreduktion, Entlastungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, Beratungsstellen und Hilfsnetzwerken, dem rechtlichen und finanziellen Rahmen und der Erweiterung der Pflegekompetenzen</li><li>- 2022 musste die Veranstaltung leider aufgrund des Ausfalls der Hauptreferentin abgesagt werden</li><li>- 2023 wurde die Durchführung des Bildungsurlaubs an die VHS abgegeben, nur finanzielle und inhaltliche Begleitung des FB Gesundheitsamtes,</li></ul> <p>Teilnehmendendaten des Bildungsurlaubs: 6</p>



*Teilnehmende, mit positiven bis stark positiven Feedback zu Inhalten und Durchführung der Themen (gute Abwechslung aus Theorie und Entspannungsübungen, positive Resonanz zu den wechselnden Dozent\*innen)*

*Für Unterstützungsmöglichkeiten bei der Pflege von Angehörigen im Landkreis gibt es zur Beratung den Pflegestützpunkt in Stadtallendorf, Biedenkopf und Marburg und beim Thema Betreuungsleistungen und Entlastungsleistungen in der Bürgerhilfe*

**Weiteren Handlungsbedarf:** *Die Transparenz zu bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten bei der Pflege von Angehörigen muss erweitert werden und die dezentralen kommunalen Angebote sollten ausgebaut werden, um die Gesundheit von pflegenden Angehörigen zu schützen und zu fördern. Ab 2024 wird die Maßnahme des Bildungsurlaubs für pflegende Angehörige im Wechsel zwischen der VHS der Stadt und der VHS des Landkreises durchgeführt, die Zuständigkeit obliegt dann im Ganzen dem FB Haus der Bildung*

Verantwortlichkeit und Ressourcen *Fachbereich Gesundheitsamt  
Fachbereich Haus der Bildung,  
Budget des Fachbereichs Gesundheitsamt, ab 2023 des  
Fachbereichs Haus der Bildung  
Teilnahmebeiträge*

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 14 der Charta – Gesundheit**

**Artikel 17 der Charta – Betreuung anderer Familienmitglieder**

Kurztitel	<i>Gendersensible Führungsebene im Kreis Job Center Marburg-Biedenkopf, Aktionsplan S. 43</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Genderspezifische Themen, Gender-Budgeting und eine gendergerechte Ausrichtung in den Sitzungen der Führungsebene des Kreis Job Centers</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Entwicklung von neuen Maßnahmen, Berücksichtigung der gendersensiblen Themen in den Sitzungen</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Beratungsstellen des Kreis Job Centers und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz zeigen klare Haltung zu Genderthemen und tragen es in die Führungsebenen hinein. Fachbereichsleitungen haben die Position, um Genderthemen zu verbreiten und im Bereich der Kundenarbeit zu vermitteln.</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Gleichberechtigungsthemen müssen an Führungsebene herangetragen werden, Führungskräfte müssen die gleichberechtigte Haltung vermitteln und sich themenspezifisch Weiterbilden</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<i>Fachbereich Integration und Arbeit Führungskräfte des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf, Budget des Kreis Job Centers Marburg-Biedenkopf</i>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 11 der Charta – Rolle als Arbeitgeber\*in**

**Artikel 16 der Charta– Kinderbetreuung**

**Artikel 17 der Charta– Betreuung anderer Familienmitglieder**

Kurztitel	<i>Gesundheitsförderung von Frauen, Aktionsplan S. 44</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Präsenz- und Online-Angebot für Frauen von der Volkshochschule (VHS) Marburg-Biedenkopf</p> <p><b>Ziel:</b> Gesundheitsfördernde Kursangebote für Frauen (u.a. Yoga, Qigong, Entspannung, Rückengymnastik)</p> <p><b>Evaluation:</b> Im angebenen Zeitraum haben 14 Kurse für Frauen stattgefunden, 4 weitere waren geplant und mussten aufgrund der Einschränkungen der Corona-Pandemie ausfallen bzw. einmal gab es zu wenig Anmeldungen</p> <p>Teilnehmendenzahlen: Zwischen 8 und 17</p> <p>Austragungsort: Im Wechsel in Stadtallendorf, Gladenbach, Breidenbach und Dautphetal</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b></p> <p>Einige Kurse sind fortlaufende Kurse. Das Kursprogramm soll themenspezifisch und Anwendungsorientiert Weiterentwickelt werden.</p> <p>Viele Kurse der Gesundheitsbildung der VHS werden ausschließlich von Frauen besucht, obwohl sie sich an alle Menschen des Landkreises richten, dieser unausgewogenen Geschlechterverteilung soll entgegengewirkt werden</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p>Fachbereich Haus der Bildung</p> <p>Fachdienst Volkshochschule</p> <p>Budget des Hauses der Bildung</p> <p>Teilnehmer*innenbeiträge</p>

**Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 14 der Charta – Gesundheit**

Kurztitel	<i>Gesundheitsförderung von Männern, Aktionsplan S. 44f</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Präsenz- und Online-Angebot für Männer von der VHS Marburg-Biedenkopf</p> <p><b>Ziel:</b> Gesundheitsfördernde Kursangebote für Männer (u.a. „Sportschau aus, Sportschuhe an“, präventives Ausdauertraining für Männer)</p> <p><b>Evaluation:</b> Im angebenen Zeitraum haben 6 Kurse speziell für Männer stattgefunden, drei Kurse mussten aufgrund der Einschränkungen im Gesundheitsschutz der Corona-Pandemie oder aufgrund von zu wenig Anmeldungen ausfallen, die Inhalte der Kurse beziehen sich hauptsächlich auf den Kurs „Haltung und Bewegung für Männer“ als Teil der Körpergesundheit</p> <p>Teilnehmendendaten: Zwischen 9 und 11</p> <p>Austragungsort: Im Wechsel zwischen Stadtallendorf, Gladenbach, Breidenbach und Dautphetal</p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Einige Kurse sind fortlaufende Angebote, Erfahrungsgemäß sind Männer in der Gesundheitsbildung insgesamt stark unterrepräsentiert und nur schwer für Gesundheitsthemen zu gewinnen. Daher sollten die angebotenen Kurse der Gesundheitsbildung geschlechtsneutral ausweitert bzw. angeboten werden und auf die Bedürfnisse der Bürger*innen des Landkreises angepasst werden</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p>Fachbereich Haus der Bildung</p> <p>Fachdienst Volkshochschule</p> <p>Budget des Hauses der Bildung</p> <p>Teilnehmer*innenbeiträge</p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 14 der Charta – Gesundheit**

Kurztitel	<i>Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gewalt in der Gesellschaft, Aktionsplan S. 44</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Lokale Aktionen zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen + Maßnahmen, Projekte und Netzwerke zum Thema Gewalt und öffentliche Sicherheit</p> <p><b>Ziel:</b> Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gewalt und Vermittlung von Informationen zu Gewalt + Gewaltpräventionsangeboten</p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Wechselnde Organisation des Internationalen Tags zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen vom kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüro Marburg-Biedenkopf und dem Gleichberechtigungsreferat der Stadt Marburg, Jährliche Kundgebung vor dem Erwin Piscator Haus, mit veranstaltet durch die Organisation Zonta: Informationsveranstaltungen zur Sensibilisierung und Sichtbarkeit von Beratungseinrichtungen, 2022: Laternenumzug am Adventsmarkt auf Hof Fleckenbühl, Feedback Aktion: Die Aktionen wurden von den Bürger*innen des Landkreises gut angenommen. Es wurden viele Fragen gestellt und Informationen vermittelt und so auf das Thema aufmerksam gemacht</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> Fortlaufende Ideenentwicklung und Umsetzung, jährliche Projekte und Aktionen zum Thema Gewalt + zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen auch in Zusammenarbeit mit dem Runden Tisch „Keine Gewalt gegen Frauen und Kinder im Landkreis Marburg- Biedenkopf“</p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro mit externen Kooperationen</i></p> <p><i>Budget des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i></p>

**Bezug zur Europäischen Charta**

**Artikel 22 der Charta – Geschlechtsspezifische Gewalt**

**Artikel 23 der Charta – Menschenhandel**

Kurztitel *Versorgungsstruktur zur sensiblen Hilfeleistung für von sexualisierter Gewalt betroffenen Personen, Aktionsplan S. 46*

Überprüfung **Maßnahme:** *Begleitung des Projekts „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“ + Öffentlichkeitsarbeit zum Thema*  
**Ziel:** *Versorgungsstruktur aufarbeiten für sensible Hilfeleistung für Betroffene von sexualisierter Gewalt, auf Versorgungsstruktur öffentlich aufmerksam machen*  
**Evaluation:** *Das Universitätsklinikum Gießen und Marburg ist die einzige teilnehmende Versorgungsstelle im Landkreis*  
*Anzahl der genutzten Kits der Beweissicherung:*  
2020:  
1x Projekt „Medizinische Soforthilfe“  
- 11x Kriminalpolizei  
  
2021:  
- 1x unbekannt  
- 2x Projekt „Medizinische Soforthilfe“  
- 3x Kriminalpolizei  
*Zur Sensibilisierung: Plakataktion zur öffentlichen Sichtbarkeit zur Hilfe bei Vergewaltigung in Kooperation mit dem Frauennotruf in Überlandbussen*  
**Weiterer Handlungsbedarf:**  
*Erhebung: Sichtbarkeit der Angebote bei Personen im Landkreis erfragen? Plakataktionen und Werbemittel überarbeiten, Erreichbarkeit und Sichtbarkeit erhöhen, Finanzierung der Versorgung sicherstellen*

Verantwortlichkeit und Ressourcen *Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro mit externen Kooperationen des Frauennotrufs Marburg und der Universitätsklinik Gießen und Marburg*

### **Bezug zur Europäischen Charta**

### **Artikel 22 der Charta – Geschlechtsspezifische Gewalt**

Kurztitel	<i>Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gewalt in der digitalen Welt, Aktionsplan S. 46f</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> Angebot zum Themenfeld „Digitale Gewalt“</p> <p><b>Ziel:</b> Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gewalt in der digitalen Welt</p> <p><b>Evaluation:</b> Angeboten wurden mehrere Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt im Zusammenhang mit der Veranstaltungsreihe „Digital-Dialog“ 2021, fünf Veranstaltungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Mit Medienkompetenz gegen Hass: Teilnehmende: 21</i></li> <li>• <i>Das Smart Home als Instrument der Partner*innengewalt: Teilnehmende: 13</i></li> <li>• <i>Digitale Gewalt gegen Kommunalpolitiker*innen: Teilnehmende: 27</i></li> <li>• <i>Kommunikativ, sichtbar, verletzlich: Wie das digitale Profil im Internet zum Tatort wird: Teilnehmende: 10</i></li> <li>• <i>Sicher im Umgang mit Handy, App und Co.: Teilnehmende: 19</i></li> </ul> <p><i>Das Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbüro hat in den Jahren 2022/2023 drei Veranstaltungen im Themengebiet digitale Gewalt durch das Fortbildungsprogramm angeboten, 2022: TikTokTalk und InstaGrils</i></p> <p><i>2023: Lösch dich</i></p> <p><i>Feedback: überwiegend positives Feedback vor allem in praxisorientierten Vorträgen der Referent*innen</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>allgemeine Ideen für weitere Handlungen:</i></p> <p><i>Über Beratungsstellen Workshops z.B. für Kinder und Jugendliche bzw. die Sorgeberechtigten stattfinden zu lassen, in denen der sichere Umgang mit Medien erklärt wird (Stichworte: Sexting, Kinderpornographie im Klassenchat, Grooming im Internet, z.B. auch auf Gaming-Plattformen/ Misogynes Verhalten im digitalen Raum), Nutzung der Informationen von PinkStinks: Informationen allgemein zum Thema Sexismus (auch im digitalen Raum) für eine jüngere Zielgruppe (Zum Beispiel zu „Schule gegen Rassismus- Schule mit Courage“ das Pendant „Schule gegen Sexismus“ schaffen), auch zum Thema Sexismus im virtuellen Raum</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Open Gouvernement</i></p> <p><i>Kommunales Frauen- und Gleichstellungsbüro</i></p> <p><i>Budget des Open Gouvernement</i></p> <p><i>Budget des Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 22 der Charta – Geschlechtsspezifische Gewalt**

Kurztitel	<i>Verständigung und Lösung zwischenmenschlicher Herausforderungen, Aktionsplan S. 47</i>
Überprüfung	<p><b>Maßnahme:</b> <i>Geschlechtsspezifische Mediationsangebote in Wohngebieten im Landkreis</i></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Lösungsorientierter Umgang in zwischenmenschlichen Begegnungen, Förderung der gewaltlosen Kommunikation</i></p> <p><b>Evaluation:</b> <i>Durch die personelle Umstrukturierung des Fachbereichs Ordnung und Verkehr konnten in den Jahren 2021/2022 keine Maßnahmen umgesetzt werden</i></p> <p><i>Der Kreispräventionsrat, die Polizei und weitere Gremien bieten in Zusammenarbeit mit der Kampagne „Gewalt-Sehen-Helfen“ Verhaltenstraining-Seminare an. Für die Mediation in Wohngebieten als Beschwerdestelle, sind in den vergangenen zwei Jahren keine Beschwerden eingegangen wodurch auch keine Maßnahmen angesetzt oder umgesetzt werden mussten</i></p> <p><b>Weiterer Handlungsbedarf:</b> <i>Das Projekt zur gewaltfreien Kommunikation wird weiter durchgeführt. Für die Maßnahme der Mediation wird kein weiterer Handlungsbedarf gesehen</i></p>
Verantwortlichkeit und Ressourcen	<p><i>Fachbereich Ordnung und Verkehr</i></p> <p><i>Fachdienst Ordnung und Gewerbe</i></p> <p><i>Budget des Fachbereichs Ordnung und Verkehr</i></p>

### **Bezug zur Europäischen Charta**

#### **Artikel 21 der Charta – Sicherheit**



## Fazit

Für die im ersten Aktionsplan aufgeführte Maßnahme wurden klare Ziele, Indikatoren zur Zielerreichung und ein definierter Zeitrahmen für die Umsetzung präzise definiert. Diese Vorgaben wurden in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüro und den jeweils für die Maßnahmen verantwortlichen Fachbereichen und Fachdiensten formuliert. Damit hatten die verantwortlichen Mitarbeitenden sowohl inhaltliche als auch zeitliche Vorgaben und Orientierungspunkte.

Die Umsetzung erfolgte in Eigenregie der jeweils Verantwortlichen, ggf. mit externen Kooperationspartner\*innen. Die Zwischenstände und der Fortschritt der Maßnahmen wurden in der Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Maßnahmen des ersten Aktionsplanes der Europäischen Charta, vom Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüro, im Zeitraum von September 2022 bis Dezember 2023, abgefragt. Diese Abfragedaten konnten in diesem Bericht zusammengetragen werden. Es hat sich gezeigt, dass teilweise ein erheblicher Fortschritt in der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen festgestellt werden konnte. Bisweilen konnten auch Hintergründe ermittelt werden, welche die Umsetzung der Maßnahmen eingeschränkt haben (z.B. finanzielle Ressourcen, personelle Abwanderung/ Umstrukturierung und die Einschränkungen im Zuge der Auswirkungen der Corona-Pandemie). Diese Problematiken konnten durch die Abfrage aufgezeigt und Handlungsmöglichkeiten benannt werden, um gegen diese eingeschränkte Umsetzung der Maßnahmen entgegenzuwirken. Als Handlungsempfehlung ist dabei die Festschreibung der Umsetzung der Europäischen Charta in Stellenpläne in den unterschiedlichen Verwaltungseinheiten, so kann einem personengebundenen Informationsverlust bei Umstrukturierungen innerhalb der Verwaltung entgegengewirkt werden. Die Auswertung des Prozesses hat gezeigt, dass die Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf einiges im Hinblick auf die Ausarbeitung und Implementierung der Maßnahmen der Europäischen Charta für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf lokaler Ebene geleistet hat, der Prozess der Umsetzung jedoch noch nicht abgeschlossen ist.

Bis eine vollständige Gleichstellung in der Gesellschaft erreicht ist, wird es fortwährend erforderlich sein, gegebene Strukturen zu hinterfragen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung auf sämtlichen staatlichen und gesellschaftlichen Ebenen zu ergreifen.

## Umsetzungsstand im Überblick

Im folgenden Abschnitt wird der Umsetzungsstand der insgesamt 52 Maßnahmen des ersten Aktionsplanes zur Europäischen Charta des Landkreises Marburg-Biedenkopf in einem Überblick dargestellt. Die Begründungen zur Umsetzung sind in der Evaluation der Ergebnisdarstellung zu den einzelnen Maßnahmen aufgeführt.

Von den 52 Maßnahmen des ersten Aktionsplanes des Landkreises Marburg-Biedenkopf konnten 34 Maßnahmen erfolgreich durchgeführt werden. Was einem Anteil von 65 % entspricht. Aufgrund von fehlenden finanziellen Ressourcen, personellen Ressourcen und durch die Einschränkungen der Corona-Pandemie konnten 18 Maßnahmen nicht durchgeführt werden (35 %), die aber teilweise noch durchgeführt werden sollen.

Die meisten Maßnahmen werden über den Aktionsplan hinaus weitergeführt. Davon sind 8 Maßnahmen bisher teilweise durchgeführt oder teilweise auf einen späteren Zeitpunkt verschoben worden (15 %). Die Verschiebungsgründe waren fast ausschließlich auf die benannten Einschränkungen zurückzuführen (Finanzielle Ressourcen, personelle Abwanderung/ Umstrukturierung und Fachkräftemangel und die Auswirkungen der Einschränkungen der Corona-Pandemie). Wobei die Einschränkungen der Corona-Pandemie überdurchschnittlich oft den Handlungsrahmen der Durchführung der Maßnahmen beeinflusst haben.

Die vorgelegten Daten haben gezeigt, dass ein Großteil der Maßnahmen im vorgesehenen Zeitraum umgesetzt und abgeschlossen werden konnte, beziehungsweise sich in den Arbeiten der Kreisverwaltung verstetigt haben. Das ist den Mitarbeitenden der aufgeführten, verantwortlichen Fachbereiche trotz der pandemiebedingten Einschränkungen und ihren Auswirkungen gelungen. Die Maßnahmen, die teilweise durchgeführt wurden oder verschoben werden mussten gilt es weiter durchzuführen bzw. weiter daran zu arbeiten, diese zum Abschluss zu führe bzw. zu prüfen, welche Handlungsgründe den Abschluss verhindern und wie diesen entgegengewirkt werden kann.

## Fortführung und Ausblick

Durch den ersten Aktionsplan der Europäischen Charta wurde ein verbindlicher Rahmen für die Umsetzung der Europäischen Charta auf kommunaler Ebene und die Fortführung der Maßnahmen zur erfolgreichen Gleichstellungsarbeit im Landkreis Marburg-

Biedenkopf geschaffen. Durch die Evaluationsabfrage hat sich gezeigt, dass in den benannten Handlungsfeldern des Aktionsplanes die Gleichberechtigung vorangebracht werden konnte. Die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Akteur\*innen aus den Fachbereichen und Eigenbetrieben sowie der freien Trägerschaft im Landkreis hat jedoch auch deutlich gemacht, dass ein gemeinsames und gesamtgesellschaftliches Handeln zum Erreichen der gleichstellungspolitischen Ziele notwendig und sinnvoll ist. Durch diese gemeinsame Arbeit konnten so auch Handlungslücken ermittelt werden, die durch den ersten Aktionsplan nicht oder nicht ausreichend abgedeckt werden konnten.

## Handlungsempfehlungen

### Handlungsempfehlung für die Umsetzung der Istanbul Konvention

An den ersten Aktionsplan anknüpfend wurde die Umsetzung der Istanbul-Konvention zu einem der Schwerpunkte der Arbeiten auf kommunaler Ebene zur Umsetzung der Europäischen Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Gesetz zu dem Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention) sieht ein gewaltfreies Leben als grundlegendes Menschenrecht und Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter an. Vor allem die Gewalt gegen Frauen ist ein strukturelles Problem in der Gesellschaft und muss bundesweit verhütet werden.

Das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, bekannt als „Istanbul-Konvention“, wurde am 11. Mai 2011 in Istanbul zur Zeichnung aufgelegt und trat am 1. August 2014 in Kraft. Die Konvention verpflichtet die Vertragsstaaten zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt auf allen staatlichen Ebenen.

Deutschland hat die Istanbul-Konvention im Oktober 2017 ratifiziert. Mit dem Inkrafttreten am 1. Februar 2018 ist die Konvention geltendes Recht in Deutschland. Das internationale Abkommen definiert Gewalt gegen Frauen\* und Mädchen\* als Menschenrechtsverletzung und Form der Diskriminierung (Istanbul-Konvention, Artikel 3a). In dem Abkommen sind 82 Artikel in 8 Kapitel festgeschrieben, die sich mit den Themen Vorsorge vor Gewalt, der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sowie dem Schutz der Opfer aber auch dem Umgang mit Täter\*innen auseinandersetzt.

## Handlungsempfehlungen für den zweiten Aktionsplan

Der zweite Aktionsplan für die Europäischen Charta soll dabei das Ziel verfolgen, die Gleichstellung der Geschlechter im Landkreis Marburg-Biedenkopf spürbar zu Verbesserung und bestehende Benachteiligungen weiter abzubauen. Um das effektiv möglich zu machen, wird sich im zweiten Aktionsplan auf einen thematischen Rahmen bezogen: Die geschlechtsspezifische Gewalt.

Als Grundlage für die Erstellung und Ausarbeitung des zweiten Aktionsplanes werden ebenfalls die Anforderungen der Istanbul Konvention herangezogen. Die vorhandenen Strukturen in der kommunalen Praxis sollten gestärkt und falls erforderlich angepasst oder erweitert werden, um alle Ausprägungen von Gewalt gegen Frauen oder Mädchen mit einem ganzheitlichen Ansatz des Gewaltschutzes in den Fokus zu nehmen. Diese Aufgabe kann nur erreicht werden, durch ein transparentes, partizipatives und verbindliches Vorgehen mit der Beteiligung von Beratungs- und Hilfseinrichtungen, der verwaltungsinternen Fachbereiche, der Justiz, des Gesundheitswesens, der Politik, der Wissenschaft und der Bürger\*innen des Landkreises.

Dabei wurde im ersten Schritt über die Bürger\*innenplattform des Landkreises ein Online-Dialog platziert, um über dieses Beteiligungsformat die Bedarfslage im Landkreis zu ermitteln und die Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Daten des Beteiligungsverfahrens sollen daran anschließend, öffentlich dokumentiert und in einem Auswertungsprozess, auf ihre Umsetzbarkeit, für die neuen Maßnahmen des zweiten Aktionsplanes der Europäischen Charta, überprüft werden. In einer verwaltungsinternen Veranstaltung sollen diese Maßnahmen dann konkretisiert werden, um die Ausarbeitung und anschließende Veröffentlichung des zweiten Aktionsplans auf den Weg zu bringen.

## Literatur

Rat der Gemeinden und Regionen Europas (2006): Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Innsbruck: Rat der Gemeinden und Regionen Europas. URL:  
[http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte\\_egalite\\_de.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_de.pdf)

Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen\* und häuslicher Gewalt. Gesetz zu dem Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 (Istanbul-Konvention). In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil II Nr. 19. Bonn.