



# **Bericht des Landkreises Peine zur Chancengleichheit nach § 9, Absatz 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)**

**Berichtszeitraum 2013 bis 2015**



## Rechtliche Grundlage

Der Landrat berichtet nach § 9 Absatz 7 NKomVG im Kreistag gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen und über deren Auswirkungen, die der Landkreis zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat. Der Bericht ist dem Kreistag vorzulegen.



Der folgende Gleichstellungsbericht wurde entsprechend diesem Auftrag erstellt. Der Bericht enthält einen umfassenden Überblick über die grundsätzliche Ausgangslage in der Verwaltung. Die in den einzelnen Organisationseinheiten stattgefundenen Maßnahmen in den Jahren 2013 bis 2015 sind dabei ausführlich dargestellt.



## Bericht des Landkreises Peine zur Chancengleichheit nach § 4 a Niedersächsische Landkreisordnung (NLO)

### Inhalte

- Teil A    Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages nach § 9, Absatz 7, NKomVG**
- Teil B    Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung des Gleichstellungsbüros**
- Teil C    Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates**



**Teil A    Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages nach  
§ 9, Absatz 7, NKomVG**

**Rechtliche Grundlagen, Entwicklung der Personalstrukturdaten der  
Kreisverwaltung im Überblick**

**Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der  
Landkreisverwaltung**

**Entwicklung des Frauenanteils beim Personal des Landkreises Peine  
für den gehobenen und höheren Dienst 2013-2015**

|                                      | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Frauenanteil höherer Dienst gesamt   | 77 %        | 72 %        | 68 %        |
| Frauenanteil Gehobener Dienst gesamt | 58 %        | 59 %        | 60 %        |



# Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2013 – 2015

|      | 31.12.2013 |       |     |      |      | 31.12.2014 |       |     |      |      | 31.12.2015 |       |     |      |      |
|------|------------|-------|-----|------|------|------------|-------|-----|------|------|------------|-------|-----|------|------|
|      |            | davon |     | in % |      |            | davon |     | in % |      |            | davon |     | in % |      |
| LB   | Anz.       | m     | w   | m    | w    | Anz.       | m     | w   | m    | w    | Anz.       | m     | w   | m    | w    |
| eD   | 53         | 12    | 41  | 22,6 | 77,4 | 50         | 10    | 40  | 20,0 | 80,0 | 48         | 12    | 36  | 25,0 | 75,0 |
| mD   | 412        | 122   | 290 | 29,6 | 70,4 | 412        | 121   | 291 | 29,4 | 70,6 | 428        | 122   | 306 | 28,5 | 71,5 |
| gD   | 378        | 158   | 220 | 41,8 | 58,2 | 382        | 158   | 224 | 41,4 | 58,6 | 397        | 160   | 237 | 40,3 | 59,7 |
| hD   | 34         | 8     | 26  | 23,5 | 76,5 | 32         | 9     | 23  | 28,1 | 71,9 | 34         | 11    | 23  | 32,4 | 67,6 |
| Ges. | 877        | 300   | 577 | 34,2 | 65,8 | 876        | 298   | 578 | 34,0 | 66,0 | 907        | 305   | 602 | 33,6 | 66,4 |



In Führungspositionen (Fachbereichs- und Fachdienstleitung) hat sich der Frauenanteil wie folgt verändert:

|    | 31.12.2013 |    |   |      |      | 31.12.2014 |    |   |      |      | 31.12.2015 |    |   |      |      |
|----|------------|----|---|------|------|------------|----|---|------|------|------------|----|---|------|------|
|    | Anz.       |    |   | in % |      | Anz.       |    |   | in % |      | Anz.       |    |   | in % |      |
| LB | Ges.       | m  | w | m    | w    | Ges.       | m  | w | m    | w    | Ges.       | m  | w | m    | w    |
| gD | 16         | 14 | 2 | 88,2 | 12,5 | 16         | 14 | 2 | 87,5 | 12,5 | 16         | 14 | 2 | 87,5 | 12,5 |
| hD | 10         | 4  | 6 | 40,0 | 60,0 | 10         | 5  | 5 | 50,0 | 50,0 | 11         | 6  | 5 | 54,5 | 45,5 |

gehobener Dienst            von 13 % auf    13 % unverändert  
höherer Dienst            von 60 % auf    46 % vermindert

Insgesamt hat sich der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen vermindert und in den Führungspositionen vergrößert.  
Dies sollte weiterhin Ansporn genug sein, kontinuierlich in den unterrepräsentierten Bereichen zu schauen und den Frauenanteil dort zu stärken.



# **Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle**

Eine Verwaltungs- und Schreibkraft mit 25 Stunden pro Woche und eine vollzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte arbeiten im Gleichstellungsbüro des Landkreises Peine.

| <b>Aufschlüsselung</b> | <b>2013</b>  | <b>2014</b>  | <b>2015</b>  |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|
|                        |              |              |              |
| Personalkosten         | 110.050,39 € | 117.330,43 € | 112.736,33 € |
| Sachkosten:            | 26.171,78 €  | 23.154,51 €  | 26.348,90 €  |



## **Inhalte Teil A**

- Teil A.I.        Allgemeine Fragen**
- Teil A.II.       Beiträge der Verwaltung**
- Teil A.III.      Beiträge mehrerer Organisationseinheiten**
  - Teil A.III.1.    FrauenORT Peine**
    - Teil A.III.1.1   Ausstellung „Gruppenbild mit Dame“**
  - Teil A.III.2.    Präventionsrat Landkreis Peine**
    - Teil A.III.2.1   2. Fachtagung „Prävention**
  - Teil A.III.3.    Gender Mainstreaming beim Landkreis Peine**
    - Teil A.III.3.1.   Gender-Check für Ausschussvorlagen**
    - Teil A.III.3.2.   Zukunftstag für Mädchen und Jungen (Azubi-Projekt)**
    - Teil A.III.3.3.   Audit „Beruf und Familie“ in der Landkreisverwaltung**



## **Inhalte Teil B**

### **Teil B.1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **Teil B.1.1. Maßnahme: Sommerferienbetreuung für Kinder berufstätiger Eltern**

### **Teil B.2. Frauenrechte sind Menschenrechte**

#### **Teil B.2.1. Fachtagung “Stopp Sexkauf“, 26.Juni 2015 (extern)**

### **Teil B.3. Veranstaltungen für Frauen (intern und extern)**

#### **Teil B.3.1. Frauenjahresempfang**

#### **Teil B.3.2. Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation**

#### **Teil B.3.3. Frauennetzwerk (extern)**

#### **Teil B.3.4. Frauenstammtisch (intern)**



**Teil B.4. Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Kulturarbeit**

**Teil B.4.1. FrauenORT Peine**

**Teil B.4.1.1. Frauenstammtisch Hertha Peters**

**Teil B.4.1.2. Hörstation Hertha Peters**

**Teil B.4.1.3. Frauenstadtrundgänge**

**Teil B.5. Fachliche Betreuung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (AGAS)**

**Teil B.6. Kreisausschuss (KA)**

**Teil B.7. Öffentlichkeitsarbeit**

**Teil B.7.1. Aktualisierung der Broschüre  
„Kinderbetreuung im Landkreis Peine“ (fortlaufend)**

**Teil B.7.2. Aktualisierung der Homepage**

**Teil B.8. Überregionale Tätigkeiten**

**Teil B.9. Personelle und finanzielle Ausstattung der  
Gleichstellungsstelle**



## **Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates**

Es gibt nach wie vor gute Gründe, alle Verwaltungsentscheidungen auf ihre Geschlechterperspektive hin zu untersuchen:

### **1. Das Gerechtigkeitsprinzip**

(Frauen und Männer sind gleichberechtigt)

### **2. Die demografische Entwicklung**

(alle qualifizierten Arbeitskräfte werden künftig gebraucht)

### **3. Wirtschaftliche Entwicklung und Nutzung unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Potentiale**

(Nordeuropa zeigt: Es gibt einen Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Wohlstand und der Gleichbehandlung der Geschlechter)



## **Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates**

Trotz des Einstiegs in eine systematische Einführung der Geschlechterperspektive (Gender Mainstreaming – Gender Check) auf Probe sollte in geeigneter und zielgenauer Art und Weise die Vorbereitung von Beschlüssen des Landkreises unter Berücksichtigung der gesetzlichen Aufgabenstellung der Gleichstellungsbeauftragten (NKomVG §§ 8, 9) und des OVG Urteils weiterhin intensiviert werden. Eine Etablierung des Gender-Checks in modifizierter Form ist sinnvoll.



Zur Analyse und zur besseren Einschätzung geschlechtsspezifischer Aspekte beziehungsweise zur Ausschöpfung geschlechtsspezifischer Potentiale sind weitere Schulungen der Führungskräfte zu empfehlen. Die Kreistagspolitiker/innen sind auf Wunsch in den Fachausschüssen extern geschult worden.

Das langfristige Ziel des Landkreises Peine sollte es somit weiterhin sein, alle Mitarbeiter/innen und im Besonderen die, die an politischen Konzepten und Maßnahmen mitwirken, in die Lage zu versetzen, die gleichstellungsrelevanten Aspekte ihres Tätigkeitsfeldes zu erkennen und in ihr praktisches Verwaltungshandeln einzubeziehen.

Die Verankerung von genderspezifischen Überprüfungen in einem zentralen Controlling bleibt eine weitere Empfehlung für die Zukunft.



Vielen Dank für ihre  
Aufmerksamkeit !

Haben sie Fragen ?