



Öffentliche Bekanntmachung

19. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales

Sitzungstermin: Montag, 29.06.2020, 17:00 Uhr

Raum, Ort: Aula des Ratsgymnasiums, Burgstraße 2, 31224 Peine

Tagesordnung

Öffentlicher Teil:

1. Eröffnung der Sitzung
2. Feststellung der ordnungsgemäßen Ladung, der Beschlussfähigkeit und der Tagesordnung
3. Genehmigung des Protokolls der Sitzung vom 17.02.2020
4. Einwohnerfragestunde
5. Bericht des Landkreises Peine zur Chancengleichheit nach § 9 Abs. 7 NKomVG
Berichtszeitraum 2016 bis 2018 **2020/670**
6. Sachstandsbericht über die Tätigkeit der Heimaufsicht ab Jahr 2019
(vgl. TOP 9 im Protokoll der 17. Sitzung) **2020/669**
7. Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates **2020/673**
8. Information der Gleichstellungsbeauftragten zum Sachstand Umsetzung Istanbul Konvention **2020/674**
9. Informationen der Verwaltung
- 9.1. Aussteigerinnen aus der Prostitution
- 9.2. Integrationskonferenz "Lessons learned"
- 9.3. Corona im Landkreis Peine
10. Anfragen und Anregungen



Informationsvorlage	Vorlagennummer: 2020/670
Federführend: Gleichstellungsbeauftragte	Status: öffentlich
	Datum: 08.06.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	Sitzungstermin	Status
Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (Kenntnisnahme)	29.06.2020	Ö
Kreisausschuss (Kenntnisnahme)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Kenntnisnahme)	07.10.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	0 €
Mitwirkung Landrat:	ja	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	ja	Migration	ja
Prävention/Nachhaltigkeit	ja	Bildung	ja
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Bericht des Landkreises Peine zur Chancengleichheit nach § 9 Abs. 7 NKomVG Berichtszeitraum 2016 bis 2018

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

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

Aus diesem Auftrag heraus wurde der beigefügte Gleichstellungsbericht erstellt. Er gibt einen umfassenden Überblick über die grundsätzliche Ausgangslage in der Verwaltung, berichtet aber auch über Best Practice Maßnahmen aus den einzelnen Organisationseinheiten in den Jahren 2016 bis 2018.

Weitere Inhalte des Gleichstellungsberichts sind unter „Beiträge mehrerer Organisationseinheiten“ die Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Organisationseinheiten, die Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt sowie das gemeinsame Resumee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates.

Ziele / Wirkungen:

Information über die Umsetzung des Verfassungsauftrages Gleichstellung

Ressourceneinsatz:

Entfällt

Schlussfolgerung:

Der Bericht zeigt, dass eine Sensibilisierung für das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht werden konnte und die gleichstellungsrelevanten Aspekte in vielen Bereichen des praktischen Verwaltungshandelns Einzug gehalten haben.

Langfristiges Ziel des Landkreises Peine sollte es sein, diese Ansätze zu vertiefen und zu stärken, um so ein nachhaltiges Ausschöpfen der geschlechtsspezifischen Potenziale auf allen Ebenen der Kreisverwaltung zu gewährleisten.

Anlagen

Gleichstellungsbericht 2016 bis 2018

Bericht des Landkreises Peine **zur Chancengleichheit**

nach § 9, Absatz 7, NKomVG

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
Teil A Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages nach § 9, Absatz 7, NKomVG	
I. Allgemeine Fragen	
Rechtliche Grundlagen, Entwicklung der Personalstrukturdaten der Kreisverwaltung im Überblick	
Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landkreisverwaltung	6
Stufenplan gem. § 4 Abs. 1 Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz (NGG) zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	6
Entwicklung des Frauenanteils beim Personal des Landkreises Peine für den gehobenen und höheren Dienst 2016-2018	7
Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2016 – 2018	7
II. Beiträge der Verwaltung	9
Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für Mitarbeiterinnen durch die Verwaltung	9
II.1. Fachbereich I	9
Bericht Fachdienst Personal und Service (FD 12)	9
Bericht Fachdienst Finanzen (FD 13)	13
II.2. Fachbereich II	14
Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)	14
Bericht Fachdienst Veterinärwesen (FD 24)	15
Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27)	17
II.3. Fachbereich III	19
Bericht Fachdienst Soziales (FD 32)	19
Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33)	20
Bericht Fachdienst Jugendamt (FD 34)	23
Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35)	28

	Bericht Fachdienst Kreisvolkshochschule (FD 38)	2 9
II.4.	Referate / Organisationseinheiten	3 1
	Bericht Wito	3 1
III.	Beiträge mehrerer Organisationseinheiten	3 3
III.1.	Präventionsrat Landkreis Peine	3 3
III.1.1.	Fachtagung „Prävention“	
III.1.2	Fortbildung zu Salafismusprävention für Schulleiter/innen und Lehrer/innen weiterführender Schulen, 2016	3 9
III.2.	Gender Mainstreaming beim Landkreis Peine Maßnahmen (Intern/Extern)	4 1
III.2.1.	Gender-Check für Beschlussvorlagen	4 1
III.2.2.	Digitales System „Allris“ – Mitzeichnung der Gleichstellungs- beauftragten bei Beschluss- und Informationsvorlagen.	4 5
III.2.3.	Zukunftstag für Mädchen und Jungen, ein genderorientiertes Azubi-Projekt beim Landkreis Peine	4 6
III.3.	Gender und Migration	4 9
III.3.1.	Kulturelle Angebote	4 9
III.3.1.1	Internationale Karikaturenausstellung „FrauenWelten“, 18.01.2017 in der Galerie des Kreishauses.	4 9
III.3.1.2	Film und Gespräch mit Emel Zeynelabbidin in der Veranstaltungsreihe „Lebenswelten muslimischer Frauen in Deutschland“, 27.10.2017...	5 2
III.3.2.	Multiplikator/innen Schulungen	5 3
III.3.2.1	Genderkompetenz im interkulturellen Kontext im Rahme des Landes- projektes „GleichbeRECHtigt leben – Unsere Werte, unser Recht“...	5 3
III.3.2.2	Fortbildung zu Migration und Gender für Sozialarbeiter/innen in der Flüchtlingsarbeit 2016	5 7
III.3.2.3	Seminar für Mitarbeiter/innen in PACE-Projekten und den Jugendwerk- stätten Peine	5 8

Teil B	Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung des Gleichstellungsbüros	5 9
	Maßnahmen (intern und extern)	
1.	Frauenrechte sind Menschenrechte	5 9
1.1.	Einrichtung einer Belegwohnung für Aussteigerinnen aus der Prostitution (auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten)	5 9
2.	Veranstaltungen für Frauen (intern und extern)	6 4
2.1.	Frauenjahresempfang	6 4
2.2.	Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation	6 8
2.3.	Frauennetzwerk (extern)	7 0
2.4.	Frauenstammtisch (intern)	7 0
3.	Bildungs- und Kulturarbeit für Frauen	7 1
3.1.	FrauenORT Peine	7 1
3.1.1.	Frauenstammtisch Hertha Peters	7 1
3.1.2.	Frauenstadtrundgänge	7 2
4.	Fachliche Betreuung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (AGAS)	7 3
5.	Öffentlichkeitsarbeit	7 5
5.1.	Aktualisierung der Broschüre „Kinderbetreuung im Landkreis Peine“ (fortlaufend)	7 5
5.2.	Aktualisierung der Homepage	7 5
6.	Überregionale Tätigkeiten	7 5
7.	Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle	7 6
Teil C	Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates	7 7

Vorwort:

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 **2016 bis 2018** sind unter **II Beiträge der Verwaltung ausführlich** dargestellt.

Die Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten sind unter Teil A – III, Beiträge mehrerer Organisationseinheiten und unter Teil B – Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, zu finden.

Die Gleichstellungsberichte sind in Absprache mit dem Landrat als **Best Practice Berichte** aufgenommen worden, d.h., nicht jede eingereichte Maßnahme ist in den Bericht berücksichtigt worden.

TEIL A

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

I. Allgemeine Fragen

Rechtliche Grundlagen, Entwicklung der Personalstrukturdaten der Kreisverwaltung im Überblick

Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landkreisverwaltung

Stufenplan gem. § 4 Abs. 1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nach § 4 Nds. NGG ist der Landkreis Peine verpflichtet Stufenpläne mit dem Ziel aufzustellen, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Mit der Verpflichtung zur Stufenplanerstellung legt das Gesetz einen Schwerpunkt auf personalplanerische Maßnahmen um den Anteil weiblicher Beschäftigter – auch in höheren Positionen – zu erhöhen. In diesem Sinne soll der Stufenplan ein Instrument sein, das die **Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung im Arbeitsleben und die Lebenswirklichkeit der Frauen ebenso wie die der Männer berücksichtigt**. Er enthält eine Reihe von Maßnahmen, die auf die gleichberechtigte Stellung von Frauen und Männern abzielt. Der Stufenplan umfasst die statistische Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie die Festlegung der Zielvorgaben der Frauenförderung.

Der letzte Gleichstellungsbericht wurde beim Landkreis Peine für die Jahre 2013 bis 2015 erstellt.

Festzuhalten ist, dass nach wie vor der Frauenanteil beim Landkreis Peine bei Zusammenrechnung der Tarifbeschäftigten und Beamtinnen/Beamte im einfachen, mittleren, gehobenen und auch höheren Dienst jeweils überwiegt. Dabei ist allerdings festzustellen, dass gerade im gehobenen und höheren Dienst sich der höhere Frauenanteil insbesondere aus Tarifbeschäftigten und hochqualifizierten Spezialausbildungen ergibt. Im Bereich der Dezernats-, Fachdienst- und Referatsleitungen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Durch berufliche Weiterbildungen und die eigene Ausbildung von Inspektorinnen und Inspektoren wurde diesem Umstand Rechnung getragen und gezielt Frauen qualifiziert. Der berufliche Aufstieg in höhere Führungspositionen ist ein mittel- bis langfristiger Prozess, da teilweise erst untere und mittlere Führungsebenen durchlaufen werden. Inzwischen gibt es aber eine ganze Reihe sehr gut qualifizierter Frauen, die in Führungspositionen unterhalb der Fachdienstleitungsebene eingesetzt sind und damit künftig gutes Potenzial für höhere Aufgaben bieten.

Entwicklung des Frauenanteils beim Personal des Landkreises Peine für den gehobenen und höheren Dienst 2016-2018

	2016	2017	2018
Frauenanteil höherer Dienst gesamt	71%	70 %	72 %
Frauenanteil Gehobener Dienst gesamt	56%	58 %	56 %

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist leicht von 71% auf 72 % gestiegen, der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst bei 56 % geblieben.

Gesamtbetrachtung: 2016-2018

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist von 71% knapp auf 72 % gestiegen, der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst gleichgeblieben.

Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2016-2018

Die nachfolgenden Übersichten beinhalten die Gesamtzahlen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den prozentualen Anteil unterteilt in die Fachbereiche und einzelnen Fachdienste beim Landkreis Peine:

2016 – 2018

	31.12.2016					31.12.2017					31.12.2018				
	davon			in %		davon			in %		davon			in %	
LB	Anz.	m	w	m	w	Anz.	m	w	m	w	Anz.	m	w	m	w
eD	43	9	34	20,9	79,1	42	9	33	21,4	78,6	44	12	32	27,3	72,7
mD	529	145	384	27,4	72,6	516	139	377	26,9	73,1	504	134	370	26,6	73,4
gD	326	143	183	43,9	56,1	339	144	195	42,5	57,5	353	154	199	43,6	56,4
hD	38	11	27	28,9	71,1	37	11	26	29,7	70,3	39	11	28	28,2	71,8
Ges.	936	308	628	32,9	67,1	934	303	631	32,4	67,6	940	311	629	33,1	66,9

- einfacher Dienst: Verminderung von 79 % auf 73 %
- mittlerer Dienst: gleichbleibend bei 73 %
- gehobener Dienst: gleichbleibend bei 56 %
- höherer Dienst: Anstieg von 71 % auf 72 %

Bezogen auf alle Führungsebenen (inklusive Sachgebietsleitungen) hat sich der Frauenanteil in den Führungspositionen von 38% auf 41% erhöht.

	31.12.2016					31.12.2017					31.12.2018				
	Anz.			in %		Anz.			in %		Anz.			in %	
LB	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w
gD	19	9	10	47,4	52,6	18	8	10	44,4	55,6	19	9	10	47,4	52,6
hD	62	41	21	66,1	33,9	62	39	23	62,9	37,1	61	38	23	62,3	37,7
mD	1	1	0	100,0	0,0	1	1	0	100,0	0,0	1	1	0	100,0	0,0

Betrachtet man die Dezernats-, Fachdienst- und Referatsleitungen hat sich der Frauenanteil wie folgt verändert:

2016 – 2018

	31.12.2016					31.12.2017					31.12.2018				
	Anz.			in %		Anz.			in %		Anz.			in %	
LB	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w
gD	18	14	4	77,8	22,2	18	14	4	77,8	22,2	16	13	3	81,3	18,8
hD	11	7	4	63,6	36,4	11	7	4	63,6	36,4	10	6	4	60,0	40,0

- gehobener Dienst: Verminderung von 22 % auf 19 %
- höherer Dienst: Anstieg von 36 % auf 40 %

Insgesamt ist der Frauenanteil in den höheren Führungsebenen mit ca. 27% ungefähr gleichgeblieben. Mittelfristig ist durch die bereits benannten gezielten Qualifizierungen von Frauen ein Anstieg des Frauenanteils in den höheren Führungspositionen zu erwarten.

II. Beiträge der Verwaltung

Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für Mitarbeiterinnen durch die Verwaltung

II.1. Fachbereich I

Bericht Fachdienst Personal und Service (FD 12)

Maßnahme (intern)

Wie wird die Genderperspektive in die Aufgabe des Fachdienstes im Hinblick auf die MitarbeiterInnen integriert?

Bereits seit einigen Jahren hat sich unter dem Stichwort Gleichstellung viel in unserer Verwaltung verändert und positiv entwickelt.

Die realistischen Möglichkeiten und andererseits die persönlichen Vorstellungen der beschäftigten Frauen spiegelt dies aber nicht automatisch wieder.

Dies in Einklang zu bringen, und die weiteren Möglichkeiten und Motivationen zu schaffen, dass Gleichstellung erreicht werden kann, ist ein ständiger Verbesserungsprozess, dem sich der Fachdienst Personal und Service längst gestellt hat.

Der Fachdienst Personal und Service ist als interner Dienstleister u.a. für die Vereinbarung und Umsetzung von Arbeitszeitmodellen, die Personalauswahl und Nachwuchsgewinnung sowie die Personalentwicklung zuständig. Dabei wird das Thema Gleichstellung nicht über einzelne spezielle Maßnahmen definiert, sondern ist genau wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als kontinuierliche Aufgabe in der täglichen Arbeit präsent. Die nachfolgend aufgeführten Punkte geben einen kurzen Überblick zu einzelnen zentralen Themen. Für ergänzende Struktur- und Statistikdaten wird auf die umfassende Datenerhebung im Gleichstellungsplan verwiesen.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Durch die Dienstvereinbarung Gleitzeit bietet der Landkreis Peine seit vielen Jahren die Möglichkeit, die Arbeitszeit unter Beachtung der dienstlichen Belange mit den familiären Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Die Dienstvereinbarung bildet eine wesentliche Grundlage für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Beruf und Pflege. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, im Rahmen von Telearbeit die tägliche Arbeit flexibel und an die individuellen Lebensumstände angepasst durchzuführen. Neben den vorstehend genannten flexiblen Modellen zur Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht der Landkreis Peine seinen Beschäftigten auch eine große Bandbreite an individuellen Teilzeitmodellen. Diese werden insbesondere von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit wahrgenommen.

Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren

Die vorstehend benannten flexiblen Arbeitsmodelle bilden die Grundlage für Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen. Grundsätzlich werden freierwerdende Stellen als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Bei der Besetzung der Stellen wird darauf geachtet, dass bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht berücksichtigt wird. Auf Grund der angespannten Arbeitsmarktsituation ist es inzwischen aber keine Ausnahme mehr, dass Stellen nicht oder nicht mit dem gewünschten Anforderungsprofil besetzt werden können, so dass die Möglichkeit zum Abbau von Unterrepräsentanzen nicht immer gegeben ist.

Für beurlaubte Beschäftigte oder Beschäftigte in Elternzeit besteht die Möglichkeit sich über Stellenausschreibungen informieren zu lassen. Damit soll der Kontakt gehalten und die Rückkehr in den Beruf erleichtert werden.

Ausbildung und Qualifizierung

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten konnte die Unterrepräsentanz der Frauen bezogen auf die Gesamtzahl durch gezielte Ausbildungsmaßnahmen abgebaut werden. Dies lässt sich auch an der hohen Zahl der Verbeamtungen und Beförderungen bei den Frauen im Vergleich zu den Männern ablesen. Innerhalb der einzelnen Laufbahn- und Besoldungsgruppen bestehen weiterhin Unterrepräsentanzen, da die gezielte Qualifikation von Frauen für höhere Besoldungsgruppen ein langfristiger Prozess ist. Im Rahmen des Aufstieges müssen erst die einzelnen Beförderungssämter beginnend ab A 9 NBesG durchlaufen werden. Im Lauf der nächsten Jahre ist zu erwarten, dass mehr Frauen durch Beförderungen in höhere Besoldungsgruppen aufsteigen.

Seit dem Jahr 2017 wird als Qualifizierungsmaßnahme auch wieder der Angestelltenlehrgang I unterstützt. Damit wird Beschäftigten, die keine Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten haben, die Möglichkeit gegeben, eine entsprechende Qualifikation zu erwerben. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Angestelltenlehrganges I erfüllen die Absolventinnen und Absolventen das grundsätzliche Anforderungsprofil für Eingruppierungen bis zur Entgeltgruppe 9a TVöD im allgemeinen Verwaltungsdienst. Dieses Angebot richtet sich überwiegend an Frauen, da diese in der Zielgruppe überrepräsentiert sind. Auf Grund der schwierigen Arbeitsmarktlage ist zu erwarten, dass die Qualifizierung durch den Angestelltenlehrgang I auch in den kommenden Jahren fortgeführt wird.

Mitwirkung beim Gleichstellungsplan

Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten ist gem. § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) verpflichtet, einen Gleichstellungsplan erstellen. Diese Aufgabe wird vom Fachdienst Personal und Service in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen. Ziel des Gleichstellungsplans ist es, basierend auf einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Fluktuationsabschätzung Unterrepräsentanzen der einzelnen Geschlechter zu ermitteln und Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen. Die Maßnahmen und Ergebnisse fließen im Idealfall in den Gleichstellungsbericht ein.

Personalentwicklung und Qualifizierung von Beschäftigten

Im Rahmen der Qualifizierung mit späterer Führungsqualifikation ist erfreulicherweise weiterhin ein deutlicher Anstieg bei den weiblichen Bediensteten festzustellen.

Ausbildung zur/m Verwaltungsfachangestellte/n

Jahr	Frauen	Männer
2016	5	4
2017	7	1
2018	8	2

Trotz fast gleicher Anzahl von Bewerbungen zeigt sich hier, dass die Schülerinnen den Schülern im Eignungstest bei gleichem Alter nach wie vor überlegen sind.

Ausbildung zur/m Fachangestellte/n für Medien und Informationsdienste

Jahr	Frauen	Männer
2016	-	-
2017	-	1
2018	-	-

Ausbildung zur/m Bauzeichner/in

Jahr	Frauen	Männer
2016	1	-
2017	1	-
2018	1	-

Ausbildung zur/m Gesundheitsaufseher/in

In den Jahren 2016 bis 2018 wurden keine Gesundheitsaufseher/innen ausgebildet.

Fortbildung Angestelltenlehrgang I

Jahr	Frauen	Männer
2016	-	-
2017	1	-
2018	-	-

Fortbildung Angestelltenlehrgang II

Für diese Möglichkeit der Qualifizierung bewerben sich weibliche und männliche Be-
dienstete zu gleichen Teilen. In einem Auswahlverfahren wurden dann die vorstehen-
den Entscheidungen getroffen.

Jahr	weiblich	männlich
2016	-	2
2017	1	1
2018	1	1

Aufstieg für den gehobenen Dienst

Im Berichtszeitraum fanden keine entsprechenden Fortbildungen statt.

Ausbildung zur/m Inspektorenanwärter/in

Jahr	weiblich	männlich
2016	2	0
2017	1	0
2018	2	0

Auswirkungen und Fazit

Es wird weiterhin versucht, dem Gleichstellungsgedanken gerecht zu werden. Eine
spürbare Veränderung werden wir kontinuierlich feststellen. Durch eine hohe Fluktua-
tion im Personalkörper ist die Darstellung oftmals schwierig. Wichtig ist in diesem Zu-
sammenhang, weiterhin Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten, um perspektivisch
den Anteil von Frauen in Leitungspositionen entsprechend dem Gedanken des Gleich-
stellungsgesetzes zu erhöhen.

Siehe auch hier die Ausführungen im Gleichstellungsplan.

Bericht Fachdienst Finanzen (FD 13)

Personalmaßnahme

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel der Maßnahme

Im Rahmen von organisatorischen Maßnahmen wurde ermöglicht, dass die im Fachdienst beschäftigten Frauen mit Kindern ihre Arbeitszeiten so flexibel wie möglich wahrnehmen können. Dieses beinhaltet auch die Kompensation kurzfristigen Ausfalls wegen Kindesbetreuung. Dieses Angebot war auch ausschlaggebend, dass sich eine Kollegin auf die vorher von einem Mann besetzte Stelle beworben hatte und sie in der Folge höher eingruppiert werden konnte.

Diese Maßnahme kommt Frauen und Männern gleichermaßen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugute.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Ende 2018 waren in der Kämmerei 11 Personen beschäftigt. Von diesen waren 4 Frauen im Umfang von 19,50 bis 35 Stunden teilzeitbeschäftigt.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Durch die höhere Anzahl von Mitarbeiter/innen mit Kindern im Kindergartenalter oder im schulpflichtigen Alter entstehen während der Ferienzeiten leichte Probleme mit der Aufrechterhaltung des Betriebes, insbesondere, wenn dann noch krankheitsbedingte Ausfälle hinzukommen sollten.

Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung konnte aber eine Bereitschaft der-Mitarbeiter/innen festgestellt werden, freiwillig bei extremen Situationen Mehrstunden zu leisten

II.2. Fachbereich II

Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)

Personalmaßnahme

Ermöglichung des Einstiegs einer neuen Mitarbeiterin im FD 21 während der Elternzeit mit graduell ansteigendem Stundenanteil.

Ziel der Maßnahme

Die Wiederbesetzung der Stelle einer vakanten Vollzeitstelle flexibel gestalten, um einer qualifizierten Beamtin beim Landkreis Peine in der Elternzeit den Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Vakante Stellenanteile insbesondere am Anfang (Beginn mit einer halben Stelle, kontinuierlichen Steigerung über 30 auf derzeit 35 Wochenstunden). Andernfalls hätte die Stelle nicht so schnell und nicht so qualifiziert besetzt werden können.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die Wiederbesetzung der Stelle durch die Beamtin in Elternzeit mit allmählicher, flexibler Stundenerhöhung hat sich als sehr positiv erwiesen. Ansonsten hätte hier nicht so schnell eine derart qualifizierte Mitarbeiterin gefunden werden können.

Bericht Fachdienst Veterinärwesen (FD 24)

Personalmaßnahme 1

Führungspositionen auch für Teilzeitkräfte

Ziel der Maßnahme

1. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in verantwortungsvollen Positionen
2. Ermöglichung der Wahrnehmung von Führungspositionen durch MitarbeiterInnen, die aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten
3. Erhalt des Knowhows und berufliche Weiterentwicklung hochqualifizierter MitarbeiterInnen auch in der Familienphase

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Organisatorischer Aufwand:

Ausschreibung zusätzlicher Teilzeitstellen, Auswahlverfahren, Befristungen, Aufgabenverteilung, zusätzlich benötigte Arbeitsplätze

Finanzieller Aufwand:

Höherer Ausgaben für Personalnebenkosten bei Verteilung auf mehrere Teilzeitstellen
Höherer Fortbildungsaufwand je 100 % Stell bei Aufteilung auf mehrere Teilzeitstellen

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Dezernatsleitung II, FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Im Fachdienst 24 wird seit Jahren eine sehr flexible Teilzeitregelung auch in Führungspositionen praktiziert.

Vorteile:

Damit war es möglich, Führungspositionen (Fachdienst- und Sachgebietsleitung) an MitarbeiterInnen zu vergeben, die aus familiären Gründen mit reduzierter Stundenzahl arbeiten wollten.

Dies stellt eine Win-Win-Situation sowohl für die MitarbeiterInnen als auch für den Landkreis dar:

Ohne die Möglichkeit einer flexiblen Teilzeitregelung wären dem Landkreis die jeweiligen MitarbeiterInnen verloren gegangen ohne die Aussicht auf gleichwertigen Ersatz in Vollzeitbeschäftigung.

Die Aufteilung von Führungspositionen auf Teilzeitstellen erhöht das im Amt verfügbare fachliche KnowHow, da jede MitarbeiterIn über Spezialkenntnisse verfügt, die in den allgemeinen Wissenspool einfließen.

Nachteile:

Befristungen. Während die Möglichkeit der flexiblen Teilzeitregelung greifbare Vorteile für Inhaber einer unbefristeten Vollzeitstelle hat, resultiert aus den häufig befristeten Teilzeitstellen ein direkter Nachteil für die ergänzend Beschäftigten, da befristete Stellen mangelnde Planungssicherheit und Zukunftsperspektiven bieten.

Daher wird angeregt, die flexible Teilzeitregelung dahingehend weiter zu entwickeln, in dem Sinne, dass vermehrt auch unbefristete Teilzeitstellen geschaffen werden. Aus den Erfahrungen des Fachdienstes 24 lässt sich bestätigen, dass bei Teilzeitkräften, die unbefristet beschäftigt sind, eine deutlich höhere Arbeitgeberbindung besteht als bei befristet Beschäftigten.

Personalmaßnahme 2

Telearbeitsplätze, flexible Arbeitszeitregelungen

Ziel der Maßnahme

Vereinbarkeit der Vereinbarkeit von Familien und Beruf in allen Bereichen

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Organisatorischer Aufwand:

Regelung von Telearbeitsplätzen

Finanzieller Aufwand:

Der Landkreis spart Material- und Energiekosten durch Nutzung häuslicher Arbeitsplätze

Globale Ressourcenschonung durch teilweise Einsparung von Wegen zum Arbeitsplatz; Entlastung verdichteter Arbeitsräume

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Interne Kolleginnen/Kollegen
Dezernatsleitung II
FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Höhere Flexibilität von insbesondere in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitern führt zu erhöhtem Arbeitseinsatz: Wer die Möglichkeit hat, durch Tele-Arbeit teilweise Wegzeiten einzusparen, steht in der Regel für mehr Arbeitsstunden zur Verfügung.

Höhere Mitarbeiterzufriedenheit durch bessere Anpassung an persönliche Lebenssituation.

Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27)

Personalmaßnahme 1

Gewährung von Elternzeit für den Vater (Architekt) zeitgleich mit der Mutter (Bauzeichnerin). Beide sind im IWB tätig.

Ziel der Maßnahme

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Ca. 174 Stunden EG 11, die dem IWB nicht zur Verfügung standen. Das Gehalt wurde entsprechend eingespart, die Arbeit war innerhalb des IWB aufzufangen.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Dem Vater, der Elternzeit genommen hat, hat es einen persönlichen Mehrwert zugunsten der Familie verschafft.

Die Aufgaben des Architekten (Vater) waren von den übrigen Architekten/innen aufzufangen. Dies führte zu einer Mehrbelastung dieser Kollegen/Innen.

Personalmaßnahme 2

Ermöglichung einer besonderen Form des Jobsharings, d. h. die Aufteilung der persönlichen Arbeitszeiten auf zwei Arbeitsplätze in drei Fällen

- a) IWB und Referat 1
- b) IWB und Referat 3
- c) IWB und FD 12

Ziel der Maßnahme

Durch die Übernahme von Aufgaben in zwei unterschiedlichen Fachdiensten konnte den Mitarbeiterinnen eine höhere Arbeitszeit, bis hin zur Vollzeit, ermöglicht werden.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Die Stellen waren im Haushalt vorhanden.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Kooperation mit den Referaten 1 und 3 sowie FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Der Personalbedarf sowohl im IWB als auch in den Referaten 1 und 3 und dem FD 12 konnte kurzfristig gedeckt werden. Die Personalmaßnahme kam grundsätzlich gut allen Bereichen zugute.

Zugleich wurde für die drei Mitarbeiterinnen die Möglichkeit der Vollbeschäftigung geschaffen.

II.3. Fachbereich III

Bericht Fachdienst Soziales (FD 32)

Personalmaßnahme

Ermutigung von Teilzeitbeschäftigten zu Fortbildungsmaßnahmen

Für Teilzeitbeschäftigte ist es oftmals schwierig, an ganz- oder sogar mehrtägigen Fortbildungen teilzunehmen. Im Fachdienst Soziales werden Teilzeitkräfte ausdrücklich dazu ermutigt.

Ziel der Maßnahme

Gleiche Chancen für alle, in Fortbildungen die erforderlichen Kompetenzen für den jeweiligen Arbeitsplatz zu erwerben.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Kein messbarer Ressourceneinsatz in diesem Sinne, sondern Haltung von Fachdienstleitung und Abteilungsleitungen im täglichen Miteinander bzw. insbesondere im Umgang mit Fortbildungsbedarfen.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fortbildungsanbieter (z.B. KBW, NSI u.a.)

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

102 Seminartage wurden im Berichtszeitraum durch weibliche Teilzeitkräfte belegt, was einem Anteil von rund 44 % aller Seminartage entspricht. Dieser Personenkreis (weibliche Teilzeitkräfte) macht derzeit rund 47 % der im Fachdienst Soziales Beschäftigten aus. Somit kann gesagt werden, dass es keine bzw. nur eine vernachlässigbar geringe Diskrepanz gibt und weibliche Teilzeitkräfte die ihrem Anteil entsprechende Zahl von Seminartagen belegt haben.

Beschäftigt im Fachdienst Soziales					
	weiblich		männlich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Summe
absolut	23	35	13	3	74
prozentual	31,08%	47,30%	17,57%	4,05%	100,00%
Summe	78,38%		21,62%		

Seminartage 2016 - 2018 im Fachdienst Soziales					
	weiblich		männlich		
Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Summe
2016	23	26	7	0	56
2017	38	44	7	0	89
2018	43	32	10	0	85
Summe	104	102	24	0	230
prozentual	45,22%	44,35%	10,43%	0,00%	100,00%

Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33)

Personalmaßnahme

Zugang von Teilzeitkräften zu Leitungsfunktionen

Nachdem sich inzwischen die Teilzeitmöglichkeiten (TZ) im Sachbearbeitungsbereich des FD 33 als Standard etabliert haben (TZ-Anteil = 30%), wurden **Teilzeitmöglichkeiten** auch für **Leitungsfunktionen** eröffnet. Tatsächlich machen aktuell zwar nur 2 (bis 2017 =3) von 10 Teamleitungen davon Gebrauch und keine Abteilungsleitung oder Fachdienstleitung arbeitet in TZ, dennoch ist die Möglichkeit grundsätzlich offen auch für Leitungen.

Ziel der Maßnahme

Personalentwicklung, Karrierechancen auch bei TZ aus persönlichen Gründen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Relativ wenig Aufwand, es muss lediglich untersucht werden, ob und was bei Leitungsfunktionen in Teilzeit bedacht und organisiert werden muss, damit die Teams und der Dienstbetrieb dennoch gut funktionieren. Z.B. gibt es inzwischen für jede Teamleitung eine Teamleitungsververtretung in jedem Team, so dass die Leitung des Teams auch bei TZ der Teamleitung gesichert ist. Außerdem muss u.a. eine Grenze gesucht und gefunden werden, um bis zu wieviel Stunden Arbeitszeit der Teamleitung reduziert werden kann.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Keine besonderen für TZ-Leitungskräfte.

Für Leitungen in Vollzeit (VZ) und TZ:

Führungskräfteschulung obligatorisch zu Beginn, möglichst bereits in der Funktion einer Teamleitungsververtretung, im Übrigen bei Bedarf inkl. Coaching u.a., organisiert über die KVHS oder externe Anbieter.

Außerdem Einbindung in die im FD 33 vorhandene Leitungskommunikation mit verschiedenen Regelterminen etc.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Höhere Zufriedenheit bei Leitungskräften, die TZ arbeiten oder über TZ nachdenken.

Familienplanung hindert nicht an Karriere nach der Elternzeit.

In FD 33 können Mitarbeiter/Innen auch als TZ-Kraft Leitungsaufgaben wahrnehmen.

Maßnahmen für Bürger/innen des Landkreises Peine

Maßnahme Flüchtlingscafé

Zielgruppe: Frauen aller Altersgruppen mit Fluchterfahrung –
zumeist syrischer Herkunft

Hierbei handelt es sich um ein im regelmäßigen Turnus von vier Wochen stattfindendes freiwilliges Angebot für Frauen mit Fluchterfahrung. Die Frauen stammen zumeist aus Syrien und leben seit ca. zwei bis fünf Jahren in Deutschland. Auch Frauen, die erst neu in Deutschland angekommen sind, fühlen sich angesprochen. Das Angebot findet in einem unkonventionellen Rahmen im Werkstattcafé in der Südstadt von Peine statt. Die Gruppengröße umfasst im Schnitt ca. zehn Personen. Die Maßnahme läuft erfolgreich seit zweieinhalb Jahren.

Ziel der Maßnahme

Das Ziel der Maßnahme ist die Integration von Frauen mit Fluchterfahrung in Deutschland. Die Frauen werden emotional in einem angenehmen Ambiente bei einer Tasse Kaffee oder Tee angesprochen und auf diesem Wege „abgeholt“. Sie sollen zunehmend offener werden. Die Bereitschaft zum Besuch weiterer Maßnahmen ist ein wichtiger Bestandteil in der Integration der Frauen in Deutschland.

Ängste, Vorbehalte, Hemmschwellen, auch in Bezug auf Behörden und andere Institutionen des sozialen Lebens sollen abgebaut werden.

Die Frauen sollen auch über die Aufgaben des Jobcenters aufgeklärt werden.

Ziel ist insbesondere auch, Lebensgewohnheiten in Deutschland kennen zu lernen und kulturelle Unterschiedlichkeiten wie zum Beispiel die „Rolle der Frau“ in Deutschland zu erleben.

Hier wird der Stellenwert der „Berufstätigkeit der Frau in Deutschland“, sowie die „Kinderbetreuung in Deutschland“ durch Institutionen thematisiert.

Ressourceneinsatz

Die Frauen werden durch die Beauftragte für Chancengleichheit zu jedem Treff schriftlich eingeladen und durch die Sprachmittlerin telefonisch an den Termin erinnert.

Das Angebot wird durch die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) und eine Kollegin aus der Erstkontaktstelle (Eko-Stelle) des Jobcenters, die aus Syrien stammt und die insoweit als Sprachmittlerin fungiert, ausgeführt.

Das heißt: Vorbereitung, Begleitung und Koordination des Cafes.

Die Infrastruktur für das Cafe wird über das „Werkstattcafe“ der Caritas sichergestellt.

Die Arbeitsstunden umfassen jährlich ca. vierzig Stunden, welche im Rahmen der Tätigkeit als BCA entfallen.

Kooperationspartner/innen (intern und extern)

Eine Kooperationspartnerin ist die Berufsbildungs-und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH (BBg). Sie stellt das Angebot der „Haushaltsnahen Dienstleistungen“ im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten bereit.

Eine weitere Kooperationspartnerin ist die Ländliche Erwachsenenbildung (LEB) in Peine, die das Projekt der „Stillen Reserve*“ begleitet und die Frauen darin zum Teil einbindet.

Die Ländliche Erwachsenenbildung wird auch zukünftig ein Angebot zur beruflichen Eingliederung der Frauen entwickeln und bereitstellen.

** Als **Stille Reserve** bezeichnet man in der Arbeitsmarktforschung Personen, die unter bestimmten Bedingungen bereit wären, eine Arbeit aufzunehmen, sich aber bei der Arbeitsverwaltung nicht als arbeitslos melden.*

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die Frauen zeigen sich zunehmend offener und selbstbewusster. Sie besuchen regelmäßig den Treff und tauschen sich untereinander über ihre Alltagserlebnisse aus. Sie entwickeln somit gute Kontakte.

Letzteres zeigt sich zum Beispiel darin, dass auch private Treffen der Frauen (Besuch des Weihnachtsmarktes im Dezember 2018 in Peine) als sehr positiv wahrgenommen werden. Erstmals ist erlebt worden, dass Frauen sich auch ohne Begleitung von Männern in der Öffentlichkeit abends bewegen dürfen.

Einige der Frauen aus dem Treff haben auch eine Erwerbsarbeit aufgenommen. Berufstätigkeit von Frauen wird als „normal“ erlebt und auch für den eigenen Lebensentwurf angenommen.

Frauen empfinden das Leben in Deutschland als grundsätzlich positiv und möchten in Deutschland bleiben.

Deutsche Lebensentwürfe wie die Aufnahme einer Erwerbsarbeit werden angestrebt. Die Frauen besuchen zu einem zwar noch im geringen Anteil, aber zunehmend Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, vorzugsweise Maßnahmen, die praktische Anteile bergen.

Deutschkurse werden von allen Beteiligten besucht. Die Frauen mögen es zu lernen und zeigen große Bemühungen zur Integration in Deutschland.

Auch Hilfsangebote wie die „Psychosoziale Betreuung“ werden aufgesucht.

Die Frauen lernen „step by step“ ihre Rechte kennen und nehmen Angebote, die sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung weiterbringen auch an.

Die Aufnahme einer Erwerbsarbeit ist allerdings noch die Ausnahme, stellt aber ein anzustrebendes Ziel dar.

Schöne Erlebnisse wie private Verabredungen bleiben im Gedächtnis und werden positiv abgespeichert.

Die Erfahrung, dass es anderen syrischen Flüchtlingsfrauen ähnlich geht wie einem selbst, führt zu einem Zusammengehörigkeitsgefühl und verhindert Einsamkeit und Isolation.

Der persönliche Austausch zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und den syrischen Flüchtlingsfrauen lässt eine Akzeptanz auf beiden Seiten entwickeln sowie ein „Voneinander-Lernen“ bezogen auf kulturelle Gepflogenheiten.

Bericht Fachdienst Jugendamt (FD 34)

Personalmaßnahme

Deeskalations- und Sicherheitstraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche

Ziel der Maßnahme

Frauen und Männer aller Berufsgruppen gleichermaßen qualifizieren im Umgang mit krisenhaften Gesprächssituationen und aufgebrachten Klientinnen und Klienten, insbesondere jedoch weibliche Mitarbeiterinnen auf Sicherheitsrisiken im Gespräch mit hoch aufgebrachten oder wahnhaft erkrankten Klienten/Klientinnen aufmerksam zu machen, Schutzmöglichkeiten aufzuzeigen und Notfallsignale im Team abzusprechen.

Damit ist es **Kolleginnen** besser möglich, auch bei nur wenigen männlichen Kollegen im Team, diese Beratungen sicherer zu führen.

Ziel der Maßnahme ist es, Frauen und Kinder einen geschützten Rahmen zur Freizeitgestaltung zu geben.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Ganztägige InHouse-Fortbildung für alle Kolleginnen und Kollegen, Honorare für die Referent/innen

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Institut für Risikoeinschätzung

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Größere Sicherheit der Kollegen und insbesondere der **Kolleginnen** in schwierigen Gesprächssituationen,

Optimierung der Planung von Anwesenheiten und Terminlegung

Bessere Ausnutzung vorhandener Ressourcen (z.B. männliche Mitarbeiter für schwierige Gespräche mit Vätern, Nutzen der vorhandenen klinischen Kompetenz für die Gesprächsführung mit psychisch erkrankten Klientinnen und Klienten, weitere Fortbildungsplanung zu „Interkulturelle Kompetenz“, verstärkte Zusammenarbeit mit Kulturdolmetschern)

Maßnahme für Bürger/innen 1

Besondere Ansprache von Vätern durch Besetzung aller telefonischen Erreichbarkeitszeiten durch Fachkräfte

Ziel der Maßnahme

Fachlich qualifizierter Rat bereits am Telefon ohne Wartezeiten, auch anonym möglich. Reduktion nicht wahrgenommener Erstgespräche insbesondere im Bereich „Eltern-trennungsberatung“

Die Maßnahme erleichtert Vätern, die noch keine Erfahrung mit psychologischer Beratung haben, den Zugang zu Beratungsangeboten.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Insgesamt mind. zwanzig Zeitstunden pro Woche zusätzliche Präventions- und Beratungsarbeit

Zeitliche Entlastung im Sekretariat, welches vorher jedoch bereits um eine halbe Personalstelle gekürzt worden war.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Dringend notwendige Entlastung im Sekretariat wurde erreicht. Hier jetzt mehr Kapazitäten für die notwendige „Hintergrundarbeit“.

Insbesondere Väter nutzen das niedrigschwellige telefonische Angebot, um sich in Krisen Rat zu holen. Nicht selten Weiterverweis an den Sozialpsychiatrischen Dienst, da insbesondere Männer und Väter in psychosozialen Krisen zu wenig und zu spät Hilfe in Anspruch nehmen.

Direkte qualifizierte Beratung am Anfang einer Elterntrennung verkürzt nachfolgende Unterstützungsleistungen

Maßnahme für Bürger/innen 2

Einrichtung einer wöchentlichen offenen „Trennungssprechstunde“, insbesondere als gezieltes Angebot für Väter

Ziel der Maßnahme

Fachlich qualifizierter Rat ohne Wartezeiten, ohne förmliche Anmeldung, auch anonym möglich.

Reduktion nicht wahrgenommener Erstgespräche insbesondere im Bereich „Eltern-trennungsberatung“

Gezieltes Angebot für Väter, die sich in Krisen eher selten bei der Erziehungsbera-tungsstelle anmelden. Auch diese Maßnahme erleichtert Vätern, die noch keine Erfah-rung mit psychologischer Beratung haben, den Zugang zu Beratungsangeboten.

Gezieltes niedrigschwelliges Angebot für andere Verwandte sowie Mädchen und Jun-gen, die häufig in Begleitung eines Schulsozialarbeiters kommen

Prävention chronischer Nachtrennungskonflikte für Familien; gemeinsame Suche nach Ausgleich vorhandener rechtlicher Benachteiligungen nach Elterntrennung

Psychosoziale Unterstützung für alleinerziehende Mütter und Väter und Hinweise auf finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Etwa sechs Wochenarbeitszeitstunden zusätzlich. Durch das Angebot können Anmel-dungen umgeleitet werden, wo es fachlich sinnvoll ist. Dadurch ist es mit der gleichen Personaldecke zu machen.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Für die Trennungssprechstunde wird im Jugendamt, in der Presse, bei den Familien-gerichten, Fachanwälten etc. geworben.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Insbesondere Väter nutzen das niedrigschwellige thematisch fokussierte Angebot, um sich in Krisen Rat zu holen. Nicht selten Weiterverweis an den Sozialpsychiatri-schen Dienst, da insbesondere Männer und Väter in psychosozialen Krisen zu wenig und zu spät Hilfe in Anspruch nehmen.

Direkte qualifizierte Beratung am Anfang einer Elterntrennung verkürzt nachfolgende Unterstützungsleistungen.

Maßnahme für Bürger/innen 3

Frauen-Schwimmen

Das Frauen-Schwimmen findet im Hallenbad Ilsede, montags von 20-22 Uhr statt.⁴ Es richtet sich an schwimmbegeisterte und –interessierte Frauen und Mädchen ab 15 Jahren. Nach Rücksprache mit dem ausschließlich weiblichen Badepersonal können die Frauen und Mädchen Schwimmabzeichen erwerben. Weibliches Badepersonal beaufsichtigt die Besucherinnen.

Das Angebot ist offen für Frauen und Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund.

In den Ferien findet das Angebot nicht statt. Seit 2018 pausiert das Angebot aufgrund der wegen Sanierungsarbeiten geschlossenen Schwimmhalle. Nach Wiedereröffnung der Schwimmhalle ist eine Fortsetzung des Angebots geplant.

Ziel der Maßnahme

- Unterstützendes Integrationsprojekt für Frauen
- Förderung der körperlichen Beweglichkeit und der Schwimmsicherheit von Frauen
- Vermittlung sozialer Kompetenzen wie Teamgeist, Toleranz und Regelakzeptanz

Ressourceneinsatz

Das Lokale Bündnis für Familie finanziert (Schwimmaufsicht, Hallenkosten), koordiniert und bewirbt das Projekt, ist aber nicht vor Ort an der Umsetzung/Schwimmaufsicht beteiligt.

50%ige Förderung durch das niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie im Rahmen des Projektes „Gut ankommen in Niedersachsen!“

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Integrationsbeauftragte der Gemeinde Ilsede (Zican Yalcin)
DLRG Peine e.V.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Das Frauenschwimmen wird sehr gut angenommen und auch während der Hallenschließung immer wieder angefragt.

Bei den Schwimmtagen in 2017 waren 633 Frauen anwesend, 37 Frauen absolvierten einen Schwimmkurs.

Maßnahme für Bürger/innen 4

„Erziehungsberatung vor Ort“

Die Erziehungsberatung vor Ort findet in der psychiatrischen Tagesklinik, in Schulen und in Kinderkrippen statt.

Es handelt sich um ein niedrigschwelliges Angebot, welches **Vätern und Jungen** durch Zugehen den Zugang erleichtern und sie für die Beratung gewinnen soll.

Ziel der Maßnahme

Väter und Jungen haben erwiesenermaßen größere Hemmschwellen bei der Inanspruchnahme psychologischer und pädagogischer Hilfsangebote. Außerdem werden in den Krippen durch (teilweise videounterstützt) Beratung diejenigen Familien unterstützt, bei denen die Kleinkinder große Probleme bei der Eingewöhnung/Trennung von der Mutter haben. Auf diese Weise werden Familien entlastet, Mütter können sich an anderen Aufgaben und der eigenen Berufstätigkeit widmen.

Ressourceneinsatz

Insgesamt mindestens zehn Stunden pro Monat zusätzliche Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Fahrtzeiten, leider keine zusätzlichen Personalstellen

Kooperationspartner/innen (intern und extern)

Psychiatrische Tagesklinik Peine
 Schulzentrum Ilsede („Brilsede“, Schulsozialarbeiter*innen)
 Kita-Fachberatung
 Peiner Kinderärztinnen und Kinderärzte
 Peiner Kindertageseinrichtungen
 Sachgebiet „Frühe Hilfen“ des Jugendamts

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Abbau von Schwellen: Väter und Mütter, Mädchen und Jungen lernen die Unterstützungsangebote kennen, ohne sich aktiv darum zu bemühen

Kennenlernen der Beratungsleistungen im alltäglichen Umfeld der Väter und Mütter (Kita, Schule)

Alleinerziehende und Eltern mit psychischen Belastungen können Erziehungsberatung im Rahmen der tagesklinischen Behandlung wahrnehmen

Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35)

Maßnahme für Bürger/innen

Beratung von Prostituierten im Rahmen des Prostituiertenschutzgesetzes

Begleitende Beratung für Aussteigerinnen aus der Prostitution mit den zentralen Punkten sicheres Wohnen und Sicherung des Lebensunterhaltes.

Ziel der Maßnahme

In Planung:

Beratende und begleitende Unterstützung von Frauen, die aus der Prostitution aussteigen möchten. Vorhalten einer Belegwohnung für sicheres Wohnen während der ersten Ausstiegsphase. Das Konzept zur Ausstiegsberatung und –begleitung von Prostituierten im Landkreis Peine wurde von der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit den Sozialpädagoginnen des Gesundheitsamtes entwickelt. Die Finanzierung wurde Ende 2018 durch den Beschluss des Kreistages sichergestellt.

Ressourceneinsatz

0,5 Stellenanteile Sozialarbeiter*in verteilt auf 2 Mitarbeitende des FD 35

Kooperationspartner/innen (intern und extern)

Gleichstellungsbeauftragte LK Peine
Frauenhaus Peine
Verein Sister e.V.
Polizei Peine
Fachdienst Soziales
Fachdienst Ordnung

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Durch die Begleitung erhalten die Frauen dringend benötigte sozialpädagogisch unterstützte Ausstiegsunterstützung und die Sicherheit eines vorgeebneten Weges in ein neues Leben.

Bericht Fachdienst Kreisvolkshochschule (FD 38)

Maßnahme für Bürger/innen

Geschlechtsspezifische Kursangebote für Frauen (z.B. Deutsch für geflüchtete Frauen, Maßnahmen für Alleinerziehende Arbeitssuchende mit dem JC), aber auch für Männer (Gesundheitsprävention, Kochen)

Ziel der Maßnahme

Die KVHS führt seit vielen Jahren geschlechtsspezifische Statistiken. Dabei wird deutlich, dass immer noch gut 70% der Teilnehmenden insgesamt weiblich waren und sind. Dadurch ergibt sich, dass Maßnahmen zur prozentualen Steigerung der Beteiligung von Frauen an den Bildungsangeboten der KVHS vor allen im offenen Kursangebot nicht erforderlich sind.

Durchgeführt wurden allerdings Sprachkurse speziell für geflüchtete Frauen, da hier zum einen Kinderbetreuung erforderlich ist und zum anderen die Frauen auch gezielt in ihren familiären Zusammenhängen angesprochen werden müssen, um ihnen die Teilnahme an Sprachförderung zu ermöglichen.

Außerdem führt die KVHS gefördert durch das JC mit EU-Mitteln eine Maßnahme zur Unterstützung der Wiedereingliederung von Alleinerziehenden (offen, aber überwiegend von Frauen in Anspruch genommen) durch, die in Organisation und Inhalten besonders auf die Bedürfnisse von alleinerziehenden abgestimmt ist.

Bei der Planung der Angebote insgesamt werden bei zeitlicher und räumlicher Planung insbesondere auch auf die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern/Alleinerziehende berücksichtigt (Vormittagskurse, wohnortnah).

Um die Beteiligung von Männern vor allem in den fast ausschließlich weiblich geprägten Programmbereichen zu erhöhen, werden im Gesundheitsbereich sowie im Bereich Hauswirtschaft/Kochen weiterhin immer wieder spezielle Kurse für Männer angeboten, um hier die Zahl der männlichen teilnehmenden zu erhöhen. Dies gelingt allerdings nach wie vor nur in geringem Umfang.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Für das offene Kursangebot im Rahmen des Budgets und der personellen Ressourcen der KVHS, für Sprachkurse wurden Landesmittel in Anspruch genommen.

Für die JC-Maßnahme wurden EU-Mittel genutzt, die über FD 33 verwaltet wurden. Hier wurde für die Maßnahme eine befristete Teilzeit-Stelle für eine Jobcoach eingerichtet.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Es wurde im offenen Kursangebot mit freiberuflichen Kursleiter*innen kooperiert. Bei den Sprachkursen mit anderen Bildungsträgern, der Caritas, der Flüchtlingssozialarbeit und dem Land (AEWB).

Die Maßnahme für Alleinerziehende findet in enger Kooperation mit dem Jobcenter (JC) statt.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die Sprachangebote für geflüchtete Frauen sind aufwändig in Organisation und Umsetzung, wurden aber sehr gut angenommen und sollen möglichst fortgeführt werden, da der Förderbedarf weiterhin hoch ist.

Auch die Maßnahme für Alleinerziehende ist überaus erfolgreich und wird daher verstetigt mit Mitteln des JC Peine.

Weiterhin gelingt es bei vielen Fortbildungsangeboten im offenen Kursangebot der KVHS nur schwer, Männer zur Teilnahme zu bewegen.

II.4. Referate / Organisationseinheiten

Wito GmbH

Personalmaßnahme 1

Diverse Arbeitszeitmodelle: das betrifft die Arbeitszeit pro Woche, die Arbeitstage sowie den täglichen Arbeitsbeginn und das Arbeitsende.
Die Arbeitszeitmodelle können auch unterjährig der individuellen Lebenssituation angepasst werden.

Ziel

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Geringer zeitlicher organisatorischer Mehraufwand in der Verwaltung

Auswirkungen/Fazit

Die in der Wito arbeitenden Mitarbeiter/innen haben sehr flexible Arbeitszeiten (20,25,30,35 und 39 Wochenstunden verteilt auf 3-5 Arbeitstage).
Alle Mitarbeiter/innen, insbesondere die Kleinkinder und schulpflichtige Kinder zu betreuen haben, nutzen das Angebot der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.
Vorteilhaft ist dieses Angebot insbesondere für Alleinerziehende sowie Väter, die gemeinsam mit ihren ebenfalls berufstätigen Frauen Kinder betreuen.
Dieses flexible Angebot wird punktuell auch genutzt, wenn es um die Betreuung der eigenen Eltern oder des Partners/der Partnerin geht.

Personalmaßnahme 2

Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten durch Verlagerung der EDV in die Cloud

Ziel

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: dass die Mitarbeiter/innen jederzeit auch von zu Hause arbeiten können

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Einmalkosten 18.000 € brutto
Laufende monatl. Kosten: 700 € brutto
Arbeitsstunden: ca. 40

Kooperationspartner/innen (intern und extern)

Die Lösung wurde gemeinsam mit der Fa. Christmann informationstechnik + medien GmbH Co. Realisiert.

Auswirkungen/Fazit

Alle Mitarbeiter/innen, insbesondere die, die Kleinkinder oder schulpflichtige Kinder betreuen, nutzen regelmäßig das Angebot.

Von Vorteil ist das Angebot insbesondere für Alleinerziehende, auch für Väter, die gemeinsam mit ihren ebenfalls berufstätigen Frauen Kinder betreuen.

Das Angebot wird punktuell auch genutzt, wenn es um die Betreuung der eigenen Eltern oder der Partnerin/des Partners geht.

III. Beiträge mehrerer Organisationseinheiten

III.1 Präventionsrat Landkreis Peine

III.1.1. Fachtagung „Prävention“

Die 3. Fachtagung Prävention stand 2018 unter dem Thema: „Wertewandel, Wertevielfalt, Wertegemeinschaft-Herausforderungen an eine gelingende Integration.“

Mindestens 90 Teilnehmende waren der Einladung des Präventionsrates in die Mensa des Gymnasiums am Silberkamp in Peine gefolgt und hörten einen spannenden Vortrag des Psychologen und Islam-Experten Ahmad Mansour aus Berlin. Ahmad Mansour ist arabischer Israeli und lebt seit 2004 in Deutschland. Aufgrund seiner eigenen Erfahrungen setzt er sich für die Demokratieförderung und Extremismusprävention ein.

Die Fachtagung „**Wertewandel, Wertevielfalt, Wertegemeinschaft – Herausforderungen an eine gelingende Integration**“ richtete sich an ein geladenes Fachpublikum, bestehend aus Expertinnen und Experten aus den Bereichen Schule und Schulsozialarbeit, Jugendsozialarbeit und Flüchtlingssozialarbeit sowie Vertreterinnen und Vertretern aus der Politik.



In ihrer Einführung erläuterte **Silke Tödter**, Geschäftsführerin des Präventionsrates und Gleichstellungsbeauftragte des Landkreis Peine, warum sich der Präventionsrat für dieses Thema entschieden hatte.

Zunächst habe sich eine kleine Arbeitsgruppe mit dem Stichwort „Wertewandel“ beschäftigt und festgestellt, dass es sich um ein sehr komplexes Thema handelte. Dazu gehörten neben den humanitären und kapitalistischen auch die kulturellen und religiösen Werte. Schließlich wurde entschieden, das Thema auf *Wertewandel* und *Migration* zu konkretisieren, hatte doch bereits der Deutsche Präventionsrat auf seiner letzten Tagung als Schwerpunktthema „Prävention ist Integration“ gewählt.

Frau Tödter ging auf den sich in unserer liberalen Gesellschaft einschneidenden Wertewandel ein und verdeutlichte, dass sich zusätzlich durch die Zuwanderung eine Wertevielfalt entwickelt, die neben der verstärkten Individualisierung auch kollektive und traditionelle Werte betone.

Zu der sich daraus ergebenden wichtigen gesellschaftspolitischen Frage, wie eine **Entwicklung von einer Wertevielfalt zu einer Wertegemeinschaft** – unter Einbeziehung der Integration – gelingen kann, nahm **Ahmad Mansour** Stellung.



Mansour machte deutlich, dass für eine gelingende Integration in einer Demokratie vier Schwerpunktthemen verantwortlich sind:

- **das Anerkennen und Praktizieren von Gleichberechtigung der Geschlechter,**
- das Anerkennen und Praktizieren von Meinungsfreiheit,
- die Trennung von Religion und Staat
- das Anerkennen der historischen Verantwortung Deutschland und damit auch die Ablehnung von Antisemitismus.

Er bekräftigte, dass die Werte unserer Demokratie mit Klarheit vertreten werden müssen und nicht verhandelbar sind.

Aus seiner Sicht und Erfahrung gebe es in Deutschland keine richtige Definition von Integration. Integration sei eindeutig mehr als Sprache und Bildung/Arbeit minus Kriminalität. Es gäbe zusätzlich die wichtige Dimension von Werten und Regeln. Mansour erklärte, er erlebe eine gesplante Gesellschaft, in der viele Ängste existieren und die mit sich selbst zu beschäftigt sei, so dass sie Geflüchteten keine gelingende Integration anbieten könne.

Anhand vieler Beispiele und Schilderung persönlicher Erfahrungen erläuterte der Psychologe seine Haltung und sprach auch bei der anschließenden Beantwortung von Fragen Klartext:

„Die Politik darf nicht weiter abwarten und hoffen, dass die Integration der Zugewanderten ohne weitere Anstrengungen zu schaffen ist.

Es bedarf konkreter Schritte, die Politik und Gesellschaft gemeinsam gehen müssen. Dazu gehören u.a. bundesweit geltende Standards für die Prozesse der Integration zu etablieren. Wir müssen klar benennen, was wir von Zugewanderten erwarten.

Ebenfalls müssen Lehrkräfte in der Lage sein, u.a. differenziert und kenntnisreich über den Nahostkonflikt zu sprechen und Jugendliche befähigen, kritisch zu denken.“

Mit diesen eindringlichen Worten verabschiedet sich Mansour und gab seiner Hoffnung Ausdruck, dass die im Anschluss an seinen Vortrag vorgestellten Projekte zu einer gelingenden Integration im Landkreis Peine beitragen können.



Als erstes Projekt stellte **Levent Konca** gemeinsam mit den Jugendlichen **Mohamad Ahmad** und **Alper Yildiz aus Berlin** das Projekt und die Arbeitsweise der **HEROES** vor:

Während Jungenarbeit häufig einsetzt, wenn Jungen auffällig oder gewalttätig werden, arbeitet HEROES mit jungen Männern aus Ehrenkulturen, die sich engagieren wollen für **ein gleichberechtigtes Zusammenleben von Männern und Frauen jeglicher Kultur**. Sie übernehmen Verantwortung für sich und ihre „Brüder“

Levent Konca machte deutlich, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund (Männer und Frauen) in Deutschland häufig mit anderen Rollenerwartungen konfrontiert sehen als in ihren Heimatländern. Gerade junge Männer seien in ihrem Frauenbild oft traditionell verhaftet.

Patriarchale Strukturen und Vorstellungen von Ehre, die vor allem durch Erziehung weitergegeben werden, hätten in diesem Zusammenhang hohe Bedeutung. Sie hinderten Jugendliche beiderlei Geschlechts an der freien Entwicklung ihrer Persönlichkeit und schränkten die möglichen Lebensentwürfe ein. Dabei hätten Jungen noch Privilegien, Mädchen seien da deutlich in einer schwächeren Position, berichtete Levent Konca auf Anfrage aus dem Publikum. Aus ihren eigenen Erfahrungen als „HEROES“ berichteten Mohamad Ahmad und Alper Yildiz:

Sie treffen sich in der Gruppe regelmäßig mindestens einmal in der Woche und diskutierten wichtige Themen wie Gleichberechtigung, Ehre und Menschenrechte.

Dabei käme natürlich auch die Rolle des Mannes zur Sprache. Sie könnten über alles reden und ihre Erfahrungen austauschen.

So reflektierten sie ihre männlichen Rollen in einem überwiegend patriarchalen Wertesystem und lernen voneinander.

Wenn sie nach einem Jahr als ausgebildete „HEROES“ Workshops für Schulklassen oder auch Jugendgruppen anbieten, könnten sie ihre Erfahrungen weitergeben und auch anderen Jugendlichen helfen, sich von den oftmals herrschenden Machtstrukturen in der islamischen Gesellschaft zu distanzieren und einen anderen Weg zu wählen.



Anhand von Rollenspielen, Übungen und Diskussionen behandelten sie gemeinsam mit den Jugendlichen Themen wie die Ehre der Mädchen, die patriarchale Rolle der Jungen, deutsche Freundin, ja oder nein? - und mehr.

Dies präsentierten Mohamad Ahmad und Alper Yildiz in einem eindrucksvollen Rollenspiel überzeugend: „Mit einem Rollenspiel kriegen wir sie immer“ erklärten die beiden HEROES.

Weil sie nicht als Erwachsene vor den Schülerinnen und Schülern stehen, sondern als quasi Gleichaltrige, würden sie somit auch eher akzeptiert.

Beide Jugendliche machten eindrucksvoll deutlich, wie sehr sie von der Zugehörigkeit zu den „HEROES“ profitiert haben und in ihrem sozialen Umfeld viele positive, aber auch negative Rückmeldungen erfahren.

Weitere Informationen konnten die Teilnehmenden in HEROES-Ausstellung entnehmen.

„HEROES“ bietet ebenfalls Fortbildungen für Erwachsene an, speziell für Lehrer/innen, Pädagog/innen, Sozialarbeiter/innen, Polizei und Jugendamt, sowie Familienhilfe.

Abschließend berichtete **Oilid Kherfani über das Projekt „Nice to meet you“ von der Landesjugendstelle Niedersachsen aus Hannover:**



Kherfani schilderte, dass erste Erfahrungen mit Beziehungen und Sexualität wichtige Aspekte der Jugendphase seien. Für Zugewanderte sei das aufgrund von Sprache, und Unsicherheiten über Normen und Regeln eine komplizierte Angelegenheit. Daher könne es oftmals zu falschen Erwartungen, Missverständnissen und im Extremfall zu Grenzverletzungen und Übergriffen führen.

„Nice to meet you“ soll dem durch die Vermittlung von sichtbaren und unsichtbaren Regeln Risiken vorbeugen.“

Zur besseren Anschaulichkeit wurden für das Projekt sechs kurze Filmszenen gedreht, drei davon zeigte Kherfani und berichtete, wie anhand dieser Szenen mit den Jugendlichen gearbeitet wird:

„Von diesen Szenen ausgehend arbeiten wir Teamer mit den Jugendlichen zu Themen wie Nähe und Distanz, Respekt im Umgang mit anderen und sexuelle Selbstbestimmung. Wir fragen sie, wie sie die Szene wahrgenommen haben, was ihnen aufgefallen ist und was sie selber in solch einer Situation tun würden. Danach erläutern wir das gezeigte Verhalten und sprechen gemeinsam über Lösungsmöglichkeiten.“

Um diese oder weitere Projekte für den Landkreis Peine zu initiieren, wurden abschließend alle Teilnehmenden der Fachtagung aufgefordert, sich zu folgenden Themen zu positionieren:

1. Wie sind Sie im beruflichen Kontext mit dem Thema Wertevielfalt/ Integration berührt?
2. Welche Praxisbeispiele lassen sich Ihrer Meinung nach im Landkreis Peine umsetzen?
3. Wer möchte sich an der Umsetzung von Praxisprojekten beteiligen?



Die Gleichstellungsbeauftragte und Geschäftsführerin des Präventionsrates dankte den Referenten und dem interessierten Publikum und machte deutlich, dass sie bei Bedarf mit Interessierten die vorgestellten Projekte in modifizierter Form im Landkreis Peine gern initiieren möchte.

III.1.2 Fortbildung zu Salafismusprävention für Schulleiter/innen und Lehrer/innen weiterführender Schulen, 2016

„Islamismus und konfrontative Religionsbekundung an Schulen“ (Salafismusprävention)

Der Präventionsrat des Landkreises Peine hatte sich entschieden, Salafismusprävention zum Thema zu machen und Fortbildungsangebote dazu zu entwickeln.

Die Geschäftsführerin des Präventionsrates Silke Tödter hat in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe dazu ein Angebot der Lehrerfortbildung konzipiert.

Als Referenten hatten sie den Studiendirektor a.D. Kurt Edler gewonnen. Er hat von 2004-2015 das Referat „Gesellschaft“ am Hamburger „Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung“ geleitet und den Senat sowie Schulen und Lehrkräfte hinsichtlich des Umgangs mit politischen und religiösen Radikalisierungserscheinungen bei Kindern und Jugendlichen beraten. Er ist Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik und von der Kultusministerkonferenz beauftragter Koordinator im Europarats-Programm „Education for Democratic Citizenship and Human Rights“.

Zum Thema:

Deutsche Jugendliche radikalisiert sich oder zogen gar für den IS in den Krieg. Was bringt sie dazu? Wie können wir es rechtzeitig erkennen und was können wir auch in Schule dagegen tun?

Zurzeit gibt es zwei Erklärungen für die Radikalisierung von Jugendlichen (**Mädchen und Jungen**)

1. Es handele sich beim Islamismus von Heranwachsenden nur um eine vorübergehende Jugendkultur. Dazu gehöre ein bestimmter Lifestyle, das schicke Kopftuch und die Schminke darunter oder die zur Schau gestellte Abstinenz - kein Alkohol.
2. Der Islamismus sei die Folge einer Erfahrung von Diskriminierung und Rassismus der Jugendlichen, also ein Produkt gescheiterter Integration.

Beide Erklärungen greifen zu kurz und bagatellisieren das Problem.

Die Religion wird in Phasen der Verunsicherung von Jugendlichen zu einer Größe, die Sicherheit verheißt und Orientierung schenkt. Je pluralistischer Gesellschaften werden, desto mehr steigt das Bedürfnis nach einfachen Antworten auf komplexe Fragen. Haltsuchende Individuen und Gruppen sind besonders anfällig für radikale Angebote neuer – und dabei vermeintlich alter - Sinnstiftung wie religiöse Symbolsysteme sie bieten.

Religion ist unter Jugendlichen so zu einem identitätsstiftenden Faktor geworden und dies nutzen die Radikalen.

Absolut jeder Jugendliche in dieser Gesellschaft kann zum Betroffenen werden. Egal, ob er aus armen oder reichen Verhältnissen stammt, aus bildungsnahen oder bildungsfernen Milieus. Muslime wie Nichtmuslime sind anfällig. **Jungen, aber auch Mädchen**, Jugendliche mit und solche ohne Migrationshintergrund. Heranwachsende in großen Städten sind genauso gefährdet wie jene, die in Kleinstädten oder dörflichen Gegenden aufwachsen. Das Phänomen hat sich flächendeckend ausgebreitet und nimmt zu.

So individuell der Verlauf von Radikalisierung ist, so sehr lassen sich doch zugleich auch Gemeinsamkeiten feststellen, gerade wo es um Ursachen geht. Erst das Zusammenspiel mehrerer Faktoren legt die Basis für Radikalisierung: tradierte Denkmuster, Erziehungsmethoden, neue und alte soziale Erfahrungen und psychische Konstellationen, deren Grundlage im frühesten Kindesalter geschaffen werden.

Wer dem Radikalismus entgegentreten will, muss die Ursachen genau kennen, denn dort gilt es in der Präventionsarbeit und der Arbeit an der Deradikalisierung anzusetzen.

Ein Schulbesuch dauert in Deutschland mindestens zehn Jahre. In der Zeit kann vieles geschehen. Schule spielt eine wesentliche Rolle in der Sozialisation junger Menschen. Dort kann der Staat, kann die Gesellschaft den größten und langfristigen Einfluss auf junge Menschen nehmen, den Boden bereiten für das Heranwachsen von Demokrat/innen, von mündigen Menschen. Ein zentrales Anliegen von Schule sollte zukünftig die Förderung einer demokratischen Sozialisation sein. (orientiert an: Ahmad Mansour, „Generation Allah- Warum wir im Kampf gegen religiösen Extremismus umdenken müssen“)

Fazit:

Diese Fortbildung fand guten Zuspruch und hatte über 20 Teilnehmer/innen aus verschiedensten Schultypen, die sehr interessiert waren und einiges an Anregungen mitgenommen haben.

III.2. Gender Mainstreaming beim Landkreis Peine Maßnahmen (Intern/Extern):

III.2.1. Gender-Check für Beschlussvorlagen

Hintergründe und Zielsetzung:

Der Kreistag hat in seiner Sitzung die Umsetzung am 6.12.2000 die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie Gender Mainstreaming (GM) beschlossen.

Am 24.02.2010 wurde der Umsetzung eines Gleichstellungscontrollings zugestimmt, mit dem Ziel den GM Umsetzungsprozess enger mit fachpolitischen Prozessen in den Fachabteilungen zu verknüpfen. Demnach sollten alle Beschlussvorlagen der Verwaltung einen sog. Gender-Check enthalten, der darlegt welche unterschiedlichen Auswirkungen das zu beschließende Vorhaben auf Frauen und Männer, bzw. Jungen und Mädchen haben wird.

Dieses Gleichstellungscontrolling, das sich anfangs auf die Beschlussvorlagen aus den Fachdiensten Personal, IWB und dem Jugendamt beschränkte, war zunächst auf ein Jahr befristet.

In Ausführung des Kreistagsbeschlusses von 2000 hat der Verwaltungsvorstand des LK Peine auf unbestimmte Dauer ein Managementteam zur Geschlechtergerechtigkeit einberufen. Im Juli 2013 hat dieses Team eine exemplarische Prüfung an 31 Beschlussvorlagen vorgenommen. Der Empfehlung dieses Gremiums, die Probephase zu verlängern wurde gefolgt. 2012 wurde beschlossen, das Controlling bis zum 31.08.2013 zu verlängern und gleichzeitig auf alle Fachdienste auszudehnen. Bereits im Zuge seines Berichtes hatte das Managementteam empfohlen, für die Kreistagsabgeordneten der Fachausschüsse und der beteiligten Fachdienste Fortbildungen anzubieten, um die Nachhaltigkeit in der Umsetzung zu sichern.

Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Beschlussvorlagen heißt (Beschlussvorlage Nr. 68/2010):

- Alle Vorhaben, die Anlass für eine Ausschussvorlage sind, müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigen. Bereits im Entwurfsstadium sind daher die geschlechtsbezogenen Auswirkungen des Vorhabens zu bewerten. Bei Vorhaben, die auf den ersten Blick vermeintlich geschlechtsneutral sind, ist diese Prüfung von besonderer Bedeutung.
- Es ist zu prüfen, ob und ggf. wie durch den Beschlussvorschlag die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann. Um Nachteile anzugleichen, sind im Einzelfall geschlechtsspezifische Lösungen anzustreben.

Konkret bedeutet dies:

- Datenerhebungen, Statistiken und Vorträge/ Berichte werden nach Frauen und Männern differenziert ausgewertet
- Bei jeder Beschlussvorlage ist zu vermerken, ob die verwendeten Daten geschlechtsdifferenziert erhoben und ausgewertet wurden und wenn nicht, warum nicht
- In jeder Beschlussvorlage ist zu erläutern, inwieweit Frauen von der geplanten Maßnahme anders betroffen sind oder anders betroffen sein können, als Männer – im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung u. ä.

Wird eine auffällige Abweichung zwischen den Geschlechtern deutlich, ist diese herauszuheben und dem jeweiligen Fachausschuss darzulegen, wie diese bei der Planung berücksichtigt wurde.

Fachvorträge in den Fachausschüssen des LK Peine

Es werden Fachvorträge zur Umsetzung des Gender Checks in den Fachausschüssen aus der Politik angeregt. Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert mit einer externen fachkundigen Referentin Vorträge, die einen allgemeinen Teil beinhalten und spezifisch auf Tagesordnungspunkte des jeweiligen Fachausschusses eingehen. Die Auswertung des Gender Checks wird auf die Zeit nach den Vorträgen verschoben.

Durchführung Fachvorträge in den Fachausschüssen des LK Peine

Die gewählten Vertreterinnen und Vertreter der bestehenden Fachausschüsse sollten für die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming sensibilisiert werden. Darüber hinaus sollten sie Hinweise auf notwendige Fragestellungen erhalten, die auf die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der zu beschließenden Vorhaben abzielen. Die Fachvorträge haben im Zeitraum Mai 2014 bis Mai 2015 in allen Fachausschüssen stattgefunden.

- Gleichstellung, Arbeit und Soziales 19.5.2014
- Ausschuss für Umwelt und Verbraucherschutz 16.9.2014
- Jugendhilfe 30.9.2014
- Zentrale Verwaltung und Feuerschutz – Datum: 02.03.2015
- Bildung, Kultur und Sport 23.4.2015
- Bauen und Liegenschaften 19.5.2015

Die Inhalte waren jeweils:

- Die gesellschaftliche Bedeutung der Dimension Geschlecht und deren mögliche Auswirkungen auf die Lebenssituationen von Männern und Frauen, Mädchen und Jungen
- Die Begriffsbestimmung Gender und weitere diversitätsbezogene Aspekte
- Übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele
- Die Darlegung der Strategie GM und der darin enthaltenen Handlungsschritte
- Fragestellungen zur Feststellung von Genderrelevanz
- Praxisnahe Beispiele aus den jeweiligen Fachabteilungen unter Bezugnahme auf vergangene oder aktuelle Beschlussvorlagen (soweit vorhanden).

Fazit:

- ▶ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachabteilungen sind mit der Dimension der Kategorie Gender und der Handlungsschritte zur Strategie GM nicht vertraut.
- ▶ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachabteilungen verfügen über zu wenig Wissen und Datenmaterial, und können aus diesem Grund die geschlechterbezogenen Auswirkungen der einzelnen Vorhaben nicht aufzeigen.

Zu vermuten ist darüber hinaus, dass für einzelne Handlungsfelder der Fachabteilungen keine ausreichenden gleichstellungspolitischen Zielsetzungen vorliegen, so dass ein Controlling erschwert wird.

Im Rahmen der Fachvorträge wurde außerdem deutlich, dass durch die besondere Aufgabenstellung des Landkreises, die Durchführung eines Gender-Checks erschwert wird. Ein Beispiel: Zwar ist im §1 Abs. 6 Baugesetzbuch (BauGB) Gender Mainstreaming gesetzlich verankert, in dem „bei der Aufstellung der Bauleitpläne die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Bevölkerung, insbesondere die Bedürfnisse der Familien, der jungen, alten und behinderten Menschen, unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer sowie die Belange des Bildungswesens und von Sport, Freizeit und Erholung zu berücksichtigen sind.“ Jedoch kommt dem Landkreis in diesem Fall lediglich die Begutachtung der Bauleitplanung zu und nicht die Entwicklung. Insofern, ist die Einflussnahme mit Blick auf den Gender-Check eingeschränkt.

Weitere Durchführung des Gender Checks

Aus der erneuten Betrachtung der Umsetzung des Gender-Checks ergibt sich, dass für die Beschlussvorlagen aus den Fachdiensten, Jugendamt, Gesundheitsamt, Soziales, Schule, Kultur und Sport, Personal, KVHS, sowie des Jobcenters, des IWB und der Wito GmbH die Verpflichtung zur Darstellung von geschlechterspezifischen Auswirkungen (Gender-Check) bestehen bleiben sollte. Langfristig sollte der Gender-Check Bestandteil von Beschluss und Informationsvorlagen aus diesen Bereichen werden.

Führungsentscheidung und politischer Beschluss:

Nach einem gemeinsamen Gespräch mit dem Landrat, der Referentin und der Gleichstellungsbeauftragten schlägt der Landrat vor, den Gender Check für Beschlussvorlagen abzuschaffen und stattdessen eine **Qualitätsoffensive von Beschlussvorlagen** zu starten. **Eine Querschnittsaufgabe soll Gender Mainstreaming** sein. Dies wurde dem Kreisausschuss und dem Fachausschuss nach dem Bericht zur Auswertung des Gender Checks und der Vorträge zu Gender Mainstreaming in den Fachausschüssen mitgeteilt.

2018 wurde ein neuer Beschlussvorschlag mit der Verwaltungsspitze abgestimmt. Dieser enthält nun als relevantes Thema neben Migration, Bildung und Klimaschutz **auch Gender Mainstreaming**. Der Sachverhalt der Vorlage muss darauf hin geprüft werden, ob Gleichstellungsrelevanz vorliegt (Gender Mainstreaming), dann muss es angekreuzt werden und im Sachverhalt erläutert werden.

Dazu gab es eine Fortbildung der Heinrich-Böll-Stiftung für alle Mitarbeiter/innen die Vorlagen erstellen

Fortbildung Gender Mainstreaming in Beschlussvorlagen

Landkreis Peine

Gender Mainstreaming – eine persönliche und politische Standortbestimmung

Ziel war die eigene Positionierung zu Gender Mainstreaming / Frauenförderung und zum Konzept des Landkreis Peine und es ging konkret darum, eine Gender-Relevanz-Prüfung kennenzulernen und selbst anzuwenden, und zwar an Beispielen von Beschlussvorlagen aus dem Landkreis Peine.

Anhand von Themen/Beispielen aus der Praxis der Teilnehmenden wurde bearbeitet, wie Gender-Aspekte bei der Erstellung von Beschlussvorlagen integriert werden können.

Gender Mainstreaming - Relevanzprüfung

Anforderungen

Alle Vorlagen, die Anlass für eine Ausschussvorlage sind, müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigen.

Es muss geprüft werden, ob und ggf. wie durch die Beschlussvorlage die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann.

Dazu gehört:

- Zielgruppenbezogene, geschlechterdifferenzierte **Analyse der Ausgangssituation**
- **Einschätzung der Auswirkungen** des geplanten Vorhabens auf die Lebenssituation von Frauen und Männer
- **Entwicklung von Maßnahmen mit Alternativen für beide Geschlechter**, um Benachteiligungen entgegenzuwirken und gleiche Teilhabe und Wertschätzung von Frauen und Männern zu ermöglichen

Vorgehen: im Vorhinein

Relevanz von Gleichstellungsfragen prüfen:

1. Welche **Zielsetzung** soll mit der Vorlage bzw. der darin beschriebenen Maßnahme/Vorhaben erreicht werden?
2. Werden von der Maßnahme, von Teilen davon, von dem Projekt, von der Verordnung, von der Ausschreibung, etc. **Personen unmittelbar** oder **mittelbar betroffen**?
3. **Wirkt sich** die **Maßnahme** und wenn ja, in welchem Ausmaß (ggf. Daten schätzen) **unterschiedlich** auf Frauen und Männer in ihrer Vielfalt **aus**?
4. Kommen die **Angebote/Leistungen** Frauen und Männern gleichermaßen zu Gute?
5. Wenn Sie die **Relevanz in Geschlechterfragen** bejaht haben: welche **Ansatzpunkte** sehen Sie jetzt?
6. Was würde dazu beitragen, das **Ziel** von **Gleichstellung** in Ihren Maßnahmen/Projekten voranzutreiben? Was möchten Sie erreichen, um dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen?

Relevanzprüfung

- Bei **negativer Relevanzprüfung**: Legen Sie nachvollziehbar dar, warum Geschlechterfragen keine Rolle spielen.
- **Ergebnisse**: Fassen Sie die Ergebnisse der internen Gender-Relevanz-Prüfung zusammen.
- Ggf. können Sie auch den Hinweis geben, dass die Realität leider nicht den genderpolitischen Wünschen bzw. den zu berücksichtigenden Aspekten entspricht. Damit treffen Sie eine begründete Aussage, wenn es **Hemmnisse** gibt und sachliche/politische oder andere Gründe die angestrebte Verbesserung nicht zulassen.
- **Integrieren** Sie Ihre Ergebnisse in die Beschlussvorlage unter den Punkten Inhaltsbeschreibung, Ziele/Wirkungen und Schlussfolgerungen.
- **Setzen Sie** die Ergebnisse in den **Maßnahmen um**.

Fazit: Die Teilnehmer/innen haben für sich und ihren Aufgabenbereich nun konkretes Handwerkszeug wie Gender-Aspekte bei der Erstellung von Beschlussvorlagen integriert werden können. Ein Handout wird ihnen weiter dabei helfen.

III.2.2. Digitales System „Allris“ – Beschlussvorlagen und Informationsvorlagen - Mitzeichnung der Gleichstellungsbeauftragten

Nachdem das digitale System „Allris“ beim Landkreis Peine eingeführt wurde und alle Vorlagen digital zur Verfügung stehen, wurde ein Mitzeichnungssystem beschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ebenfalls ein Mitzeichnungsrecht. Sie schaut sich die Beschlussvorlagen unter dem Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ an und bittet gegebenenfalls um Korrektur der Vorlagen und/oder der Anlagen.

III.2.3. Maßnahme: Zukunftstag für Mädchen und Jungen, ein genderorientiertes Azubi-Projekt beim Landkreis Peine

Der Girls Day wird 2005 in Niedersachsen zum Zukunftstag für Mädchen und Jungen.

Es soll aber dafür Sorge getragen werden, dass geschlechtsspezifische Aspekte der Berufsorientierung und auch Lebensplanung dabei pädagogisch wirksam beachtet werden. Die traditionell unterschiedlichen Lebens- und Berufswelterfahrungen von Mädchen und Jungen sollen jeweils überprüft und erweitert werden. Junge Menschen sollen auch sensibilisiert werden für partnerschaftliche Arbeitsteilung und einen geschlechtergerechten Familienalltag. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter soll frühzeitig thematisiert werden.

Der Landtag hatte nämlich in seiner 58. Sitzung am 20.04.2005 folgende Entschlie-ßung angenommen:

Der Landtag bittet die Landesregierung:

Ein Gesamtkonzept zur Förderung der Berufs- und Lebensplanung von Mädchen und Jungen zu entwickeln, in dessen Kontext der Girls Day als Aspekt eingebettet ist. Es ist anzustreben, dass durchgängig für beide Geschlechter in der Schule eine Berufs- und Lebensplanung erfolgt. Mädchen und Jungen sollen ermutigt werden, ihre Berufsentscheidung entsprechend ihren Fähigkeiten und Neigungen selbstbewusst ohne Blick auf geschlechtsspezifische Rollenerwartungen – z. B. im Hinblick auf die Zuständigkeit für Kindererziehung – mit einer eigenständigen Lebensplanung zu treffen und an für sie untypische Berufe herangeführt werden.

Im Rahmen des bundesweiten Aktionsprogramms wird auch in Niedersachsen der Zukunftstag für Mädchen und Jungen für Schülerinnen des 5. bis 10. Schuljahrganges an einem landesweit einheitlich festgelegten Arbeitstag durchgeführt. Veranstaltungen in Schulen, Betrieben oder in anderen geeigneten Einrichtungen sehen für Mädchen und Jungen getrennte Angebote vor.

Auch die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine hat seit Jahren Angebote für Mädchen zum Girls Day angeboten, die gut angenommen wurden. Der Kreistag hat 2000 die Umsetzung von Gender Mainstreaming beschlossen und so haben der damalige Ausbildungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte, die gemeinsam an dem neuen Ausbildungskonzept des Landkreises Peine gearbeitet haben, als Ziele der Ausbildung „Gender Mainstreaming“ aufgenommen.

Die Auszubildenden sollen im Rahmen ihrer Ausbildung für die Strategie Gender Mainstreaming sensibilisiert werden und erste Ansätze der Umsetzung erproben (Dienstanweisung, Ausbildung, Ziele).

Die Umsetzung und Erprobung wurde im Bereich der Projektarbeit angesiedelt. Der Fachdienst Personal begleitet jedes Jahr ein von den Auszubildenden durchzuführen-des Projekt, das einen praktischen Bezug zur Ausbildung haben soll. Die Projektarbeit soll die Eigenverantwortung der Auszubildenden fördern und zu einem positiven Image der Ausbildung in der Verwaltung beitragen.

Eines dieser Projekte ist jedes Jahr die Konzipierung und Durchführung des Zukunftstages für Mädchen und Jungen beim Landkreis Peine. Eine Auszubildende und ein Auszubildender planen diese Maßnahme unter organisatorischer Begleitung der/des Ausbildungsbeauftragten und der fachlichen Begleitung der Gleichstellungsbeauftragten.

Seit 2007 wurde das „Azubi-Projekt“ Zukunftstag für Mädchen und Jungen in der Kreisverwaltung durchgeführt.

2015 wurde das Programm in Zusammenarbeit mit Frau Bufe und der Gleichstellungsbeauftragten, auch aus Erfahrungen der letzten Jahre, sehr modifiziert. Frau Bufe und Frau Tödter stellten das Thema typische Frauenberufe-typische Männerberufe vor, machten dazu bei den Teilnehmer/innen eine Abfrage und gaben eine realistische Einschätzung der Berufswahl von Mädchen und Jungen.

2016 begleiteten den Zukunftstag fachlich wieder Frau Bufe und Frau Tödter. In dem Programm für die Schülerinnen geht es diesmal um **Berufsvorbereitung-eine Stärken-Schwächen-Analyse**. Es ging aber auch um- **typische Männer- und Frauenberufe**. Die Schülerinnen und Schüler sollten in Telefonbüchern zunächst allgemein Berufe herausuchen. Dann machten sie deutlich, ob es sich um einen typischen Männer Frauen oder neutralen Beruf handelt. Als nächstes folgte eine **Power-Point-Präsentation vom Landkreis Peine, durch die AZUBIS**. Es folgte ein Vortrag von Frau Bufe zu den **Ausbildungsberufen beim Landkreis Peine und im Anschluss ein Kreuzworträtsel dazu. Es folgte der Film „Alles klar? ... Nichts ist klar! zur geschlechterkritischen Berufsorientierung“ -Filmausschnitt mit Aufgabenbearbeitung, z.B.** wie könnte das Leben der einzelnen Schüler/innen verlaufen? Nach einem Gemeinsamen Mittagessen holten die Bezugspersonen die Schüler/innen ab. Nun verbrachten diese ihren Nachmittag in den jeweiligen Fachdiensten.

Der Zukunftstag **2017** begann mit einer Einführung in das Thema „geschlechterkritische Berufsorientierung“ durch Frau Bufe und Frau Tödter Die AZUBIS stellten sich persönlich vor und zeigten dann eine Powerpoint-Präsentation über den Landkreis mit seinen Mitarbeiter/innen und ihren Aufgaben.

Die Auswertung der Feedbackbögen hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der Schüler/innen als Methode das Quiz als am spannendsten empfunden haben. Das Landkreispuzzle und das Buchstabenrätsel wurden als gut befunden.

Auch diesmal folgte das Thema „typische Frauenberufe, typische Männerberufe“. Anschließend folgte wieder der Film „Alles klar, nichts ist klar“. Erneut gab es ein gemeinsames Mittagessen und anschließend Hospitation in den jeweiligen Fachdiensten.

Der Zukunftstag **2018** beim Landkreis Peine wurde nun von der Ausbildungssachbearbeiterin Frau Papenberg und der Gleichstellungsbeauftragten Frau Tödter begleitet. Methodisch gab es diesmal zu Beginn ein Arbeitsblatt mit einem Kreuzworträtsel. Im Anschluss bekamen die Mädchen und Jungen die Aufgabe, zehn der zuvor herausgefundenen Berufe, die sie bereits im Vorhinein auf Karteikarten geschrieben hatten, an einer Aufstellwand den Überschriften „Frauenberuf“, „Männerberuf“ und „beide“ zuzuordnen.

Später erhielten die Schüler/innen ein Arbeitsblatt zum Thema „Gleichberechtigung“, bei dem es galt, Namen zweier geschlechterungleichen Personen in einen Lückentext einzufügen. Der Text beschreibt sowohl den Alltag, als auch das Berufsleben eines Paares. Die Schülerinnen und Schüler entscheiden also, in dem sie jeweils einen der beiden Namen einsetzen z.B., wer sich um was im Haushalt kümmert und wer wie lange und als was arbeitet. Es sollte zeigen, wie die Mädchen und Jungen die Rollenverteilung der Männer und Frauen sowohl im Alltag, als auch im Beruf sehen und einschätzen.

Dann folgte die Präsentation über den Landkreis Peine. Dabei wurde etwas näher auf die einzelnen Fachbereiche eingegangen und etwas zu den bisherigen Erfahrungen der AZUBIS bezüglich ihrer Ausbildung erzählt, aber auch über einheitlich interessanteste Details, wie Arbeitszeiten, Vergütung und Urlaubstage informiert.

Ein vorbereitetes Quiz zu Themen rund um den Landkreis Peine als Ausbilder wurde verteilt. Dazu wurden die Mädchen und Jungen in zwei geschlechtergemischte Teams unterteilt, die gegeneinander antreten mussten. Die Informationen dazu hatten die Schüler/innen bereits zuvor in der Präsentation erfahren.

Dann wurde gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern den Film „Alles klar? ... Nichts ist klar!“ angesehen. Darin geht es um 5 junge Frauen und einen jungen Mann, die dabei sind, ihren Lebens- und Berufsweg zu finden. Nach dem 1. Teil wurden die Schüler/innen in 5 Gruppen aufgeteilt und bekamen die Aufgabe, den Lebenslauf für einen der Charaktere weiter zu schreiben. Nach der Vorstellung der Gruppenergebnisse wurden die Teile 2 und 3 des Films angesehen und ausgewertet.

Nach der gemeinsamen Mittagspause gingen die Schüler/innen in ihren jeweiligen Fachdienst.

Fazit:

Insgesamt hatte sich das „Azubi-Projekt“ etabliert. Mehr als 30-40 Mädchen und Jungen melden sich jedes Jahr an, häufig schon vor der Presseankündigung. Die Fortschreibung in der Dienstanweisung Ausbildung und die Festlegung auf dieses „Azubi-Projekt“, das jedes Jahr durchgeführt wird, ist dabei sehr förderlich. Die beteiligten Auszubildenden lernen schon in ihrer Ausbildung Gender Mainstreaming als Strategie der Geschlechtergerechtigkeit verstehen und umzusetzen. Die AZUBIS entwickeln immer wieder unterschiedliche Methoden, um das Thema „geschlechterkritische Berufsorientierung und der Landkreis Peine als Arbeitgeber

darzustellen. Der Film ist ein wesentlicher Bestandteil, weil er erfahrungsgemäß viel bei den Schüler/innen auslöst, Bekanntes darstellt, über Alternativen nachdenken lässt. Diese fest installierte Projekt schafft auch insgesamt in der Verwaltung, besonders im Fachdienst Personal, viel Akzeptanz. Nach dem Zukunftstag 2018 hat der Fachdienst Personal beschlossen, die Durchführung des Zukunftstages für Mädchen und Jungen abzugeben wegen personellem Engpass und Differenzen bei der Konzeptionierung und Durchführung. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte diese Aufgabe allein mit ihren Mitarbeiterinnen übernehmen. Um das Projekt nicht zu gefährden, hat die Gleichstellungsbeauftragte zugesagt die vollständige Organisation des Zukunftstages für Mädchen und Jungen 2019 zu übernehmen- dann braucht es aber eine Entscheidung der Verwaltung, wie es weitergehen soll.

III.3 Gender und Migration

III.3.1 Kulturelle Angebote

3.1.1 Internationale Karikaturenausstellung „FrauenWelten“, 18.1.2017 in der Galerie des Kreishauses

Eine gemeinsame Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit Emine Öztürk, Ko-Stelle für Migration und Teilhabe und Dr. Ulrika Evers, Kreismuseumsleiterin

Die Recherche zu dem Thema ergab folgende Fakten:

Geschlechterdebatten stehen in der westlichen Welt auf der Tagesordnung. Viele Frauen in Europa und den USA haben trotz zunehmender Geschlechtergleichheit das Gefühl noch immer nicht so behandelt zu werden, wie Männer. In vielen Bereichen ist das erwiesenermaßen auch so. Am deutlichsten zeigen sich die Unterschiede im Berufsleben.

Die wirklichen Verliererinnen im Geschlechterkampf allerdings kommen nicht aus der westlichen Welt, sondern aus anderen Teilen der Erde. In vielen Ländern Afrikas und der arabischen Welt werden Frauen noch immer wie Menschen Zweiter Klasse behandelt. Wenn sie überhaupt einen Beruf ausüben dürfen, sind ihre Aufstiegschancen gleich null. Frauen werden gegenüber Männern benachteiligt. Sie werden ausgenutzt, eingeschränkt oder Opfer von Gewalt. Oft liegen der Benachteiligung und Unterdrückung von Mädchen und Frauen religiöse Überzeugungen und kulturelle Traditionen zu Grunde.

Themen

Unterdrückung durch Männer

- durch Häusliche Gewalt
- Sexismus im Alltag
- Frauenhandel

Traditionelle Probleme

- Beschneidung bei Frauen (Genitalverstümmelung)
- Zwangsheirat
- Ehrenmorde (Frau darf die Ehre der Familie nicht beschmutzen)

Benachteiligung von Mädchen (Mädchen sind weniger Wert als Jungen)

- Abtreibung weiblicher Föten (China, Indien, Albanien)
- Weniger Bildung, auch Schulbildung
- Minderjährigenehe
- Schlecht bezahlte oder unbezahlte Mädchen (Kinder)arbeit

Der Global Gender Report, den das World Economic Forum seit 2006 jährlich herausgibt, untersucht die Lage der Frauen weltweit. Die Ergebnisse des Berichts sind unterteilt in vier Kategorien:

- Die wirtschaftliche Beteiligung und Chancen von Frauen
- Den Bildungsstand der Frauen
- Die Gesundheit der Frauen
- Lebensqualität der Frauen
- Politische Rechte der Frauen

Global gesehen ging es in den vergangenen Jahren für Frauen voran:

In 95 von 110 untersuchten Ländern hat sich die Situation von Frauen deutlich verbessert. In vielen Ländern können sie sich wirtschaftlich besser einbringen, haben besseren Zugang zu Bildung, leben länger und gesünder und spielen zudem generell eine größere Rolle bei politischen Entscheidungen.

Trotzdem ist die Situation von Frauen weltweit erschütternd.

Während wir in der westlichen Welt darum kämpfen unsere Rechte auf Gleichberechtigung besonders in der Arbeitswelt umzusetzen, siehe das neue Gesetz zur Entgelttransparenz oder die Quotenregelung für börsennotierte Unternehmen, kämpfen die Frauen in vielen Ländern um ihre Sicherheit, Gesundheit und das Recht auf Schulbildung und Bildung. Näher rückt die Situation der Frauen weltweit auch für die westliche Welt, weil im letzten Jahr aus vielen Teilen der Welt Flüchtlinge nach Deutschland kamen.

Was haben diese Rechercheergebnisse mit der Ausstellung zu tun?

EXILE Kulturkoordination Essen bereitet den 8. Internationalen Karikaturenwettbewerb vor. Die UN-Konferenz in Rio hatte gerade die besondere Einbeziehung von Frauen bei der Umsetzung ihres Aktionsplanes zu Umwelt und Entwicklung, der Agenda21 gefordert. Aufgrund dessen hat sich EXILE entschieden, mit der Wahl des Schwerpunktes des Wettbewerbes die Lebenswelten von Frauen in den verschiedenen Ländern der Erde zu thematisieren.

Frauen leben, wie Männer auch, in verschiedenen Kontinenten, Nationen, Ethnien, Kulturen, Sprachen, Religionen, mit und ohne Familien...

Die Suche nach dem, was Frauen international dennoch gemeinsam haben, was sie trennt und was sie verbindet, hat EXILE dazu bewegt, zu fragen, welche Bilder, Lebensentwürfe und Alltagserfahrungen die Welten von Frauen ausmachen, was den Frauenalltag in der Männerwelt möglich und unmöglich macht.

Mehr als die Hälfte der Menschheit sind Frauen. Von politischen und ökonomischen Entscheidungsstrukturen sowie von der gleichwertigen Teilhabe an der Öffentlichkeit sind Frauen in allen Ländern der Erde, mehr oder weniger ausgegrenzt. Frauen sind von Umwelt-, Hunger- und anderen Katastrophen erheblich stärker betroffen.

Jenseits von nationalen, kulturellen, historischen und individuellen Differenzen sind es weltweit Frauen, die allein aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit

- Geringere Chancen auf Ausbildung
- Geringere Chancen auf Ernährung
- Geringere Chancen auf gleiche Bezahlung
- Geringere Chancen der Verwirklichung der persönlichen, sozialen und politischen Menschenrechte

haben.

Dagegen steht ein Verhältnis zwischen Männern und Frauen, das geprägt ist von physischer, sexueller, materieller und ideologischer Diskriminierung. Wo und wie lässt sich diese Benachteiligung verorten? Wie in den verschiedenen Ländern der Welt Frauen ihr Leben unter solchen Bedingungen gestalten, welche Perspektiven und Lebensstrategien in diesen Frauenwelten möglich sind, ist Thema des internationalen Karikaturenwettbewerbes.

Insgesamt haben sich 375 Künstlerinnen und Künstler aus 70 Ländern weltweit mit insgesamt 875 Karikaturen an der Ausschreibung beteiligt. Der Wettbewerb hat dank der Unterstützung der UNESCO, der Goethe-Institute, internationaler Karikaturisten-Verbände und vieler Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine überwältigende Resonanz gefunden.

Eine Einschätzung

Alle diese Bilder und Zeichnungen spiegeln ähnliche Situationen. Sie reden über die Unterdrückung der Frau, die Ungleichheiten, Zurücksetzungen, Verletzungen: die des Körpers und die der Würde. Sie reden über den Versuch, in der Männerwelt Frau zu sein.

Und es geht nicht um weich gespülte Beziehungsprobleme auf Gazetten-Niveau, um kosmetische Unzulänglichkeiten. Es geht z. B. darum, dass das Mädchen nicht zur Schule gehen darf, der Junge aber schon.

Dass die Frau ohne Bildung und Ausbildung keine andere Chance hat als sich auszubeuten, materiell und emotional. Dass die Frauen, die unter den schwarzen Kleiderzelten der Islamisten eingehen, ihre Identität und ihre Unterschiedlichkeit verlieren. Sind sie glücklich? Die Zeichnungen geben eindeutige Antworten.

Was die Karikaturen tun – Das ist eine große Kunst, sich dem Ungerechten zu widmen, es zu zeigen ohne moralisch zu werden. Und was will uns das alles sagen? Dass überall alles in Bewegung ist, dass noch nirgendwo irgendwas stimmt.

Auswahl einzelner Karikaturen

Insgesamt haben fast alle Karikaturen, trotz unterschiedlicher Länder, Kulturen, Ethnien, Religionen eins gemeinsam: sie beschäftigen sich mit dem Alltag der Frauen und sie spiegeln ähnliche Situationen wider.

Schwerpunktthemen sind: Frau und Hausarbeit, Frau und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frau und Öffentlichkeit, Frau und Berufstätigkeit.

Aber die Karikaturen reden dabei über Unterdrückung der Frau, Ungleichheit, Zurücksetzungen, Verletzungen: die des Körpers und die der Würde. Sie reden über den Versuch, in der Männerwelt Frau zu sein. Und da die Karikaturen aus der Perspektive ihres eigenen Landes, der eigenen Kultur reden oder als Migrantin oder Migrant aus der Perspektive in einem fremden Land zu leben, dass aber auch Heimat geworden ist, wird es für uns nicht einfach, sofort alles zu verstehen.

Fazit:

Diese Karikaturenausstellung war sehr gut besucht und sie war der Auftakt einer Reihe von Veranstaltungen zum Thema „Frauenwelten“, die die Gleichstellungs-beauftragte auch in Kooperation mit der Koordinierungsstellenleiterin Migration und Teilhabe angeboten hat.

III.3.1.2. Film und Gespräch mit Emel Zeynelabidin in der Veranstaltungsreihe „Lebenswelten muslimischer Frauen in Deutschland, 27.10.2017“

Die Rolle des Islam, des Glaubens hat mehr denn je einen starken Einfluss auf das Leben hier lebender muslimischer Frauen. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns mit dem Thema „Die Rolle der Frau im Islam“ mehr beschäftigen, um die Lebenswelten von muslimischen Frauen besser zu verstehen- in welchen familiären Kontexten sie leben, welche Rolle der Glaube in ihren Leben spielt. Werden sie in einer streng religiösen Familie groß oder eher in einer liberalen, sind sie Teil eines großen Familienclangs– was macht das mit ihrer Lebenswelt d.h. schulische Ausbildung, Kontakt zu nichtmuslimischen Frauen/Familien, die Wahl des Lebenspartners, Berufswahl und mehr?

Mit dem **Film „Hüllen“ der Regisseurin Maria Müller** geht es um einen weiteren Beitrag zum Thema „Lebenswelten muslimischer Frauen in Deutschland.

Der Film erzählt die Geschichte von **Emel Zeynelabidin**, die Tochter des Milli Görüs-Gründers in Deutschland, Ehefrau, Mutter von 6 Kindern, Kämpferin für den ersten muslimischen Kindergarten in Deutschland, die nach 30 Jahren entscheidet, ihr Kopftuch abzulegen. Sensibel, liebevoll und vielschichtig erzählt der Film, wie sie zu der Entscheidung gekommen ist, was das für sie und ihre Familie bedeutet.

Emel Zeynelabidin. Ist in Istanbul geboren, lebt sie seit 1961 in Deutschland. Aufgewachsen als Erstgeborene eines iranischen Chirurgen und einer türkischen Mutter hat sie in der niedersächsischen Kleinstadt Lehrte den Kindergarten und bis zur 5. Klasse die Grundschule besucht. Dann zog sie mit ihren Eltern in ein anderes Bundesland. 1980 machte sie am kath. Mädchengymnasium St. Angela Abitur und wollte eigentlich Anglistik studieren. Aber vorher sollte die gut behütete Tochter sehr gut behütete Ehefrau werden. Ihr Vater, Dr. Yusuf Zeynel Abidin, mitbegründete in den 70er Jahren in Deutschland die Sektion der türkischen islamischen Gemeinschaft Milli Görüs e.V. Sie selbst zog mit ihrem Ehemann nach Berlin, war in vielen islamischen Vereinen ehrenamtlich tätig, hat islamische Kitas und Schulen gegründet. Mit ihrem Ehemann bekam sie 6 Kinder.

2005, ausgelöst durch den sogenannten Kopftuchstreit legte sie nach einem intensiven Prozess der Auseinandersetzung mit den islamischen Quellen nach 30 Jahren ihre Kopfbedeckung ab und ging an die Öffentlichkeit.

Sie trug ein Kopftuch, nicht, weil die Familie Druck machte, sondern weil sie als brave Tochter einem unausgesprochenen Gesetz folgte.

Inzwischen ist Emel Zeynelabidin geschieden, hat sich in Marburg eine eigene Existenz aufgebaut, schreibt für verschiedene Medien, spricht bei Veranstaltungen in Deutschland, Österreich und in der Schweiz, um der Welt zu erklären, wie unterschiedlich die Innenwelten von Musliminnen und Nichtmusliminnen sein können, wenn die einen an ein erstrebenswertes Jenseits glauben und die anderen an ein lebenswertes Diesseits. Sie ruft Musliminnen und Muslime dazu auf, ihre Religion furchtlos zu diskutieren und Verantwortung zu übernehmen für sich, für ihren Glauben und für ihre Gesellschaft.

Am 31.03. 2006 übergab Emel Zeynelabidin fünf besondere „Kopfschmuckmodelle/Hutmodelle“ darunter ein Kopftuch und zwei Hüte dem Haus der Geschichte in Bonn im Rahmen der Ausstellung „Migration und deutsche Geschichte“. Die Kopfbedeckungen erweitern nun die Sammlungen des Museums zum Thema Integration und Migration um aussagekräftige Objekte.

Im April 2007 erhielt Emel Zeynelabidin in Speyer den Preis der Lutherstädte „das unerschrockene Wort“. Das unerschrockene Wort wird an Frauen und Männer verliehen, die in einer besonderen Situation oder bei einem konkreten Anlass, aber auch beispielhaft über einen größeren Zeitraum hinweg in Wort und Tat für die Gesellschaft, die Gemeinde oder den Staat bedeutende Aussagen gemacht und gegenüber Widerständen vertreten haben.

Am 28.10. 2016 wurde ihr in Potsdam der „Stiftung Frauenbrücke-Preis für die innere Einheit in Deutschlands“ verliehen.

Im Anschluss an den Film hatten die Gäste die Möglichkeit mit Emel Zeynelabidin und ihrer Tochter persönlich ins Gespräch zu kommen.

III.3.2.1 Multiplikator/innen-Schulungen

Genderkompetenz im interkulturellen Kontext im Rahmen des Landesprojektes „GleichbeRECHTigt leben-Unsere Werte, unser Recht“

Ein gleichberechtigtes Miteinander von Frauen und Männern zu erreichen ist Ziel von Politik, Verwaltung und allen öffentlichen Einrichtungen. Es zu verteidigen und weiter zu entwickeln ist Verfassungsauftrag und ein wichtiges Anliegen der öffentlichen Einrichtungen und der Bevölkerung.

Die Kommunen stehen durch die Aufgabe der Integration von Flüchtlingen vor einer großen Herausforderung, aber auch vor der Möglichkeit einer Neuorientierung: Welche Schritte müssen gegangen werden, was muss unternommen werden, welche Richtung gewählt werden, um letztlich gemeinsam zukunftsfähig zu bleiben?

Integration kann nur gelingen, wenn eine interkulturelle Sensibilität gelebt wird, die den Aspekt von Geschlechtergerechtigkeit einschließt. Es soll auf Seiten der zugewanderten Frauen und Männer das Verständnis für Emanzipation und Gleichberechtigung (weiter)entwickelt werden und insbesondere zugewanderte Frauen sollen in der Wahrnehmung ihrer Rechte gestärkt werden. Damit soll insgesamt die Gleichstellung von Frauen und Männern vorangebracht werden

Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte leistet mit der Durchführung der Aktionswochen "GleichbeRECHTigt Leben – Unsere Werte, unser Recht" als Projektträger für die Landesregierung einen Beitrag dazu, die Herausforderungen der verstärkten Zuwanderung von geflüchteten Menschen als eine Chance für mehr Gleichberechtigung in der Gesellschaft zu begreifen. Die Aktionswochen sollten den Fokus auf die **Stärkung und Weiterentwicklung von Demokratie und Gleichberechtigung** legen.

Über die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten fanden im Schwerpunktmonat September in den Kommunen Aktivitäten statt, die vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gleichstellung und Gesundheit finanziell gefördert wurden.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine hat vom **07.09.-08.09.2017** im Rahmen dieses Programms eine **Fortbildung zu Genderkompetenz im interkulturellen Kontext** angeboten. **Referentin war Dr. Mirjam Schneider aus Graz**, Redakteurin, Lektorin, Journalistin und Beraterin rund um die Themen der internationalen Kultur- und Bildungsbeziehungen angeboten.

Es geht darum, Missverständnisse und Konflikte aufgrund von kulturellen Unterschieden, vor allem bezogen auf Rollenverständnisse von Frauen und Männern zu erkennen und eine Optimierung der Verständigung zu erreichen und dabei unsere Werte zu vermitteln und zu vertreten.

Diese Fortbildung richtete sich an Beschäftigte der Landkreisverwaltung, besonders aus den Bereichen Jugendamt (z.B. ASD), Ausländerbehörde, Jobcenter, Gesundheitsamt und KVHS. Des Weiteren wurden Beschäftigte von Wohlfahrtsverbänden, sozialen Einrichtungen wie z.B. Caritas, Labora und Betreuungsverein dazu geladen.

Sachbericht über die im Rahmen des Projektes durchgeführte Fortbildung zu Genderkompetenz im interkulturellen Kontext

Mit der Fortbildung sollen Missverständnisse und Konflikte aufgrund von kulturellen Unterschieden - insbesondere bezogen auf die Rollenverständnisse von Frauen und Männern - erkannt werden.

Die Vermittlung von Hintergrundwissen soll zu einer Optimierung der Verständigung jenseits von Sprachbarrieren und einem gegenseitigen besseren Verständnis füreinander beitragen.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Vermittlung und Aufrechterhaltung unserer demokratischen Werte und der Errungenschaften der Gleichberechtigung.

Durch die Vermittlung von möglichen Stolpersteinen, Missverständnissen und denkbaren Konflikten in der interkulturellen Kommunikation aus der Perspektive der Flüchtlinge soll ein Blickwinkelwechsel bei den Teilnehmenden herbeigeführt werden, welcher neue Perspektiven im Umgang miteinander ermöglicht.

Fortbildungsveranstaltung | Teilnehmerkreis

Die zweitägige Fortbildung am 7. und 8. September 2017 wurde von Frau Dr. Mirjam Schneider durchgeführt, die aufgrund ihrer persönlichen Biografie authentisch über die differenzierten Rollenbilder von Frauen und Männern aus islamischen und arabischen Kulturen zu berichten wusste.

Die Fortbildung erreichte einen sehr interdisziplinären Teilnehmerkreis. Beschäftigte der Kreisverwaltung aus den Bereichen Ausländerbehörde, Jobcenter, Jugendamt, Gesundheitsamt und Kreisvolkshochschule- und nahmen ebenso teil wie Beschäftigte der Wohlfahrtsverbände und sozialen Träger.

Folgende Schwerpunkte wurden im Rahmen der zweitägigen Veranstaltung von Frau Dr. Schneider angesprochen:

Männer, Frauen und der kleine (kulturelle) Unterschied....

- Wie gestalten wir unser Leben mit den zugewanderten Menschen?
- Welche Werte und Überzeugungen, welche Haltung wollen wir vertreten?
- Wird die Gleichberechtigung von Mann und Frau bedroht? (Selbst- und Fremdreflexen)
- Gender und Kultur
- ➔ Geschlechterrollen in der arabisch-islamischen Welt: Was passiert, wenn sie „exportiert“ werden?

Individualismus vs. Kollektivismus

- Merkmale von individualistischen Gesellschaften in westlichen Ländern
- Erläuterung von kollektivistischen Gesellschaften in arabisch-islamischen Ländern und ihren Besonderheiten
- Stolpersteine, Missverständnisse und mögliche Konflikte in der interkulturellen Kommunikation aus der Perspektive der „Neuankömmlinge“ und aus der Perspektive der „Alteingesessenen“
- ➔ Diskussion zum Umgang mit den aufgezeigten Unterschieden, Ansätze zur Vermittlung zwischen den Kulturen und insbesondere zur Wahrung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Geschlechtern

Erfahrungen und Erfolg der Veranstaltung

Die Referentin vermittelte die Inhalte des Workshops auf vielfältige Weise und regte zu intensiven Diskussionen, z.B. zu der Fragestellung „Soll in Deutschland das Burkaverbot eingeführt werden?“ oder „Können Gesetze die Integration fördern?“ an.

Diese und andere Fragen wurden von den Teilnehmenden kontrovers diskutiert. Dabei wurde sehr deutlich, dass die Teilnehmenden zu vielen Themen zunächst „nach Bauchgefühl“ argumentierten, nach der Vermittlung von wichtigen Hintergrundinformationen durch Frau Schneider jedoch eine andere Sichtweise als zuvor einnahmen.

Auch die Verdeutlichung von Individualismus versus Kollektivismus und die sich daraus ergebenden Folgen für die einzelnen Mitglieder dieser Gesellschaften führte zu neuen Erkenntnissen.

Somit konnte durch die Vermittlung von fundiertem Wissen über andere Kulturen und Gesellschaftsformen nicht nur ein Perspektivwechsel herbeigeführt werden, sondern insbesondere das Verständnis für andere Verhaltensweisen sensibilisiert werden.

So erhielt beispielsweise eine Kollegin aus dem Jobcenter Klarheit darüber, warum sich keine muslimischen Frauen im Gaststättengewerbe vermitteln lassen.

Eine Kollegin, die mit der Durchführung von Integrationskursen betraut ist, erfuhr die vermutlich wahren Gründe für das Fernbleiben von Frauen in den Kursen.

Ergänzende Beispiele aus dem Arbeitsalltag des sehr interdisziplinär besetzten Workshops regten zu weiteren Diskussionen an.

Daraus entwickelten sich Ideen für den Umgang mit Konflikten und eine bessere interkulturelle Kommunikation.

Hervorzuheben ist weiterhin die Erkenntnis der Teilnehmenden untereinander, wie viele Kolleginnen und Kollegen in der Kreisverwaltung und bei freien Trägern mit der gleichen Zielgruppe arbeiten, ohne bislang voneinander gewusst zu haben. Alle sehen es als sehr positiv an, nunmehr voneinander zu wissen und würden sich gern weiter vernetzen.

Folglich entwickelte sich der Wunsch nach einer Fortsetzung dieses fachdienstübergreifenden Workshops.

Fazit:

Aufgrund einer deutlichen positiven Resonanz aller Teilnehmenden ist die Veranstaltung als sehr positiv und erfolgreich anzusehen.

Die Zielsetzung, einen Blickwinkelwechsel bei den Teilnehmenden herbeizuführen und neue Perspektiven im Umgang miteinander zu ermöglichen, ist erreicht worden.

Darüber hinaus hat die interdisziplinäre Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für alle Beteiligten zu positiven Erfahrungen geführt, und befähigt sie, diese als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ihren jeweiligen beruflichen Kontexten einzubringen.

Zunächst wurde seitens des Gleichstellungsbüros, die Teilnehmenden mit verschiedenen Informationen/Aufsätzen etc. zu der behandelten Thematik versorgt-dies wurde im Nachgang des Seminars von Einzelnen bereits angefragt

III.3.2.2 Fortbildungen zu Migration und Gender für Sozialarbeiter/innen in der Flüchtlingsarbeit 2016

Auf Anfrage von Flüchtlingssozialarbeiter/innen im Landkreis Peine organisierte die Gleichstellungsbeauftragte mehrere Fortbildungsmodule unter dem Thema: „Migrationssensible Sozialarbeit mit Flüchtlingen – Gewalt im Geschlechterverhältnis- ein Blickwechsel. Als erstes Modul organisierte sie einen

Informationsaustausch mit Mitarbeiterinnen der Beratungsstellen zu Gewalt im Geschlechterverhältnis

Montag, 19. September 2016, 14.00 – 15.30/16.00 Uhr im Konferenzraum des Landkreises Peine, Stederdorfer Straße, neben dem Kreismuseum (Eingang 3)

Gesprächspartnerinnen: Frauenhaus Peine, Barbara Wilde
Heckenrose e.V., Petra Karger und Kollegin
Pro Familia, Karin Meinecke

Im Anschluss daran engagierte die Gleichstellungsbeauftragte eine erfahrene verteilte Kollegin als Referentin und erarbeitete mit ihr ein Konzept für eine Fortbildung, die das Thema aus dem Blickwinkel von kulturellen Hintergründen, Religion und kollektiven Gesellschaften kontra individualistischen Gesellschaften betrachten sollte. Diese Fortbildung vermittelte differenziertere Kenntnisse des Themas und ermöglichte den Austausch über die eigene praktische Arbeit und gab Problemlösungsansätze. Weil die Teilnehmer/innen sich weitere Unterstützung wünschten wurde ein weiteres Modul dieser Fortbildung angeboten.

Fortbildung „Migrationssensible Sozialarbeit mit Flüchtlingen – Gewalt im Geschlechterverhältnis und mehr-ein Blickwechsel“

Eine Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Schaumburg

17. Oktober und 5. Dezember 2016, 10.00 – 15.00 Uhr im Konferenzraum des Landkreises Peine, Stederdorfer Straße, neben dem Kreismuseum (Eingang 3)

Referentin: Colette Thiemann, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Schaumburg, ehemals: Leiterin einer Ausländerbehörde

III.3.2.3 Seminar für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in PACE-Projekten und den Jugendwerkstätten Peine

Seminar Interkulturelle Genderkompetenz

Fortbildung zu den Querschnittszielen *„Gleichstellung von Frauen und Männern“* und *„Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit“* in Projekten der Jugendberufshilfe

Veranstaltungsinhalte

In unterschiedlichen Praxisfeldern wird deutlich, dass es insbesondere **fremdkulturelle Gender-Vorstellungen und fremdkulturelles geschlechtsspezifisches Verhalten** sind, die im beruflichen Alltag oftmals Irritationen hervorrufen. Fremdkulturelle Gendervorstellungen fordern uns heraus, stellen uns, oft auch ganz persönlich, in Frage. Manchmal schätzen wir Situationen wegen der involvierten nicht-westeuropäischen Genderkonzepte grundlegend falsch ein und schöpfen die vorhandenen Handlungspotenziale und Möglichkeiten nicht entsprechend aus.

In dem Seminar interkultureller Gendersensibilisierung geht es darum, für ein multikulturelles Arbeitsumfeld praxisnahe Hilfestellungen für den Umgang mit dem Thema **Gender und Interkulturalität** zu vermitteln, insbesondere einen professionellen Umgang mit geschlechtsspezifischen Kommunikations- und Interaktionsverhalten. Rechtfertigungsverhalten für andere weibliche Rollenforderungen werden beispielhaft beleuchtet und Grundlagen zum kritischen Diskurs vermittelt.

Ziel der Veranstaltung

Ziel war die Sensibilisierung gegenüber geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen, Lebenssituationen, Rollenstereotypen und damit in Zusammenhang stehende unterschiedliche Entscheidungslagen und die Abgrenzung zwischen dem Respekt vor der anderen Kultur und den hiesigen rechtsstaatlichen Grundlagen.

Fazit:

Die Fortbildung war für die Teilnehmer/innen sehr hilfreich, denn vieles konnte in die berufliche Praxis mitgenommen werden. Um genau das noch ein wenig konkreter zu gestalten, erhielten die Teilnehmenden eine Hausaufgabe, nämlich das Gelernte auf das eigene Aufgabenfeld zu übertragen und den Schriftlichen Bericht dazu an die Gleichstellungsbeauftragte zu senden

Teil B

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung des Gleichstellungsbüros

(partielle Zusammenarbeit mit internen und externen Kooperationspartner/innen)

Maßnahmen (intern und extern):

1. Frauenrechte sind Menschenrechte

1.1 Einrichtung einer Belegwohnung für Aussteigerinnen aus der Prostitution (auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten)

In Deutschland haben wir seit dem Prostitutionsgesetz von 2002 einen enormen Anstieg der Prostitution in allen Facetten und eine boomende Sexindustrie mit Milliarden Gewinnen. Deutschland wird zum größten Bordell Europas.

Prostitution schafft ein Bewusstsein, dass sexuelle Benutzung von Frauen durch Männer normal, käuflich und gesellschaftlich gestattet sei, dies verletzt die Würde der Frau und verhindert Gleichberechtigung.

Prostituierte erleben die sexuelle Benutzung ihres Körpers durch fremde Männer x-mal am Tag mit entwürdigenden und z.T. brutalen Praktiken.

Wie Schweden beurteilen wir diese Realität als Gewalt gegen Frauen. Schweden hat 1999 das Gesetz zur Bestrafung der Freier erlassen, um die Prostitution langfristig zu beenden (schwedisches Modell). Die Prostituierten erhalten Schutz und Unterstützung, in den Schulen wird vermittelt, dass der Körper einer Frau nicht käuflich ist. 80 % der Bevölkerung stimmt dem Gesetz zu, Prostitution nimmt ab und Menschenhändler ziehen sich zurück. Sex zu kaufen ist verpönt.

In Deutschland haben wir seit dem Gesetz von 2002 einen enormen Anstieg der Prostitution in allen Facetten und eine boomende Sexindustrie mit Milliarden Gewinnen. Die Rhetorik der Prostitutionslobby von Prostitution als Beruf, freier Entscheidung, angeblicher Selbstbestimmung und Emanzipation ist in (fast) allen Köpfen eingezogen, Bordellbetreiber/innen und Dominas beeinflussen die Gesetzgebung in ihrem eigenen Geschäftsinteresse, sprechen aber nicht für die Masse der Prostituierten.

Frauen, die es geschafft haben, aus der Prostitution auszusteigen, berichten von den oft verheerenden Folgen und fordern vehement ein Sex-kaufverbot.

Schweden hat 1999 ein Gesetz zur Bestrafung der Freier erlassen, um die Prostitution langfristig zu beenden (schwedisches Modell). 80 % der Bevölkerung stimmten dem Gesetz zu, Prostitution nimmt ab und Menschenhändler ziehen sich zurück. Sex zu kaufen ist verpönt.

Am 1. Juli 2017 trat das Prostituiertenschutzgesetz in Kraft. Es soll das Selbstbestimmungsrecht von Menschen in der Prostitution stärken, ordnungsrechtliche Instrumente zur Überwachung der gewerblich ausgeübten Prostitution und des Prostitutionsgewerbes verbessern. Weiter soll es die Rechtsicherheit für legale Ausübung der Prostitution verbessern und Kriminalität in der Prostitution, Menschenhandel, Gewalt, Ausbeutung und Zuhälterei, bekämpfen.

Was wurde beschlossen?

Flatrate-Sex ist nun verboten. Zudem benötigen die Betreiber von Bordellen eine Erlaubnis und eine Zuverlässigkeitsprüfung. Prostituierte müssen angemeldet werden. Freier müssen seit Verabschiedung des Gesetzes Kondome benutzen. Bei Zuwiderhandlung müssen die Freier, nicht aber die Prostituierten, Bußgeld zahlen. Eine wichtige Änderung, die am 01. Juli 2017 mit dem neuen Prostituiertenschutzgesetz in Kraft getreten ist, ist die Anmeldepflicht für Prostituierte bei der zuständigen Behörde (LK Peine: Ordnungsamt). Weiterhin gibt es eine verpflichtende jährliche/halbjährliche gesundheitliche Beratung durch die für den Öffentlichen Gesundheitsdienst zuständige Behörde (LK Peine: Fachdienst Gesundheitsamt).

Aber, die Frauen, die sich in Deutschland prostituieren (müssen), überhaupt einmal zu erfassen, ist häufig ein Problem. Oft sind sie im Land, ohne dass eine Behörde oder gar die Polizei von ihrer Existenz überhaupt weiß. Bewusst werden sie von den Zuhältern von Bordell zu Bordell verschickt, auch, um zu verhindern, dass die Frauen Kontakte knüpfen, die ihnen beim Ausstieg helfen könnten.

Was machen wir im Landkreis Peine? Erst einmal genau das, was andere Kommunen auch machen:

- Anmeldung von Prostitution beim Fachdienst für Ordnungswesen (15 Anmeldungen)
- Gesundheitliche Beratung beim Fachdienst Gesundheitsamt (seit Juli 2017 gab es 25 Beratungen von Prostituierten, zwei Sozialarbeiterinnen sind Ansprechpartnerinnen, eine gesundheitliche Beratung dauert ca. eine Stunde, abhängig von Sprachkenntnissen)

Warum wurde das Thema „Aussteigerinnen aus der Prostitution“ auch Thema im Gesundheitsamt?

Einmal, weil es nun gesetzlich vorgegebene gesundheitliche Beratung von Prostituierten gibt und weil es Ausstiegswünsche von einzelnen Prostituierten gab. Dazu eine Situationsbeschreibung aus der Beratung im Gesundheitsamt: „Es zeigen sich in der gesundheitlichen Beratung von Prostituierten vielfältige Problemlagen, die weiterführende Beratung und Begleitung erforderlich machen, z.B. die prekäre Situation osteuropäischer Frauen in der Wohnungsprostitution mit Ausstiegswunsch (nicht krankenversichert, keine Ausstiegswohnung, keine Jobangebote, kein ALGII Anspruch und mehr)“.

Zur Ausstiegsberatung gibt es keine Erfahrungswerte, denn nur größere Städte haben auch vor in Kraft treten des Prostituiertenschutzgesetzes Beratungsstellen vorgehalten, die auch Ausstiegsberatungen anbieten wie z. B. Solwodi in Braunschweig.

Was können wir tun?

Das „Stuttgart Modell“ modifiziert im Landkreis Peine umsetzen.

Wie sieht das Stuttgarter Modell aus?

Ein System der Ausstiegsberatung und –Begleitung. Die Stadt Stuttgart hat ein sehr vernetztes Hilfesystem für Prostituierte und das Thema Prostitution ist Chefsache. Der Bürgermeister von Stuttgart hat das Ziel, Prostitution in seiner Stadt zurückzudrängen. Aber wie? Dazu gibt es eine enge Zusammenarbeit zwischen Stadtverwaltung, Polizei und Zivilgruppen. Die Polizei hat eine eigene Dienststelle zur „Prostitutionsüberwachung“ im 3-Schicht-Betrieb. Prostituierte werden bei Zuwiderhandlungen (z.B. Prostitution im Sperrbezirk) auf die Polizeiwache gebracht – ohne Zuhälter, ohne sofortige Bestrafung. Sie werden über ihre Rechte aufgeklärt. Wenn sie bestraft werden, müssen sie im La-Strada-Beratungscafé gemeinnützige Arbeit leisten. Dort erhalten sie Hilfsangebote zum Ausstieg. La-Strada verweist an das Projekt Wilma/Inga, um Aussteigerwohnungen zu besorgen und Projekt Plan P./Zora ist beim Jobcenter angesiedelt und vermittelt Aussteigerinnen in eine andere Arbeit oder Ausbildung.

Ausstiegskonzept für Prostituierte im Landkreis Peine

- Sicheres Wohnen:

Eine Belegwohnung für von Gewalt und Prostitution betroffene Frauen, finanziert vom Landkreis Peine (befristeter Aufenthalt in dieser Wohnung: ca. 3 Monate). Der Landkreis Peine mietet von der Peiner Heimstätte unbefristet eine 1 Zimmerwohnung in der Südstadt, in einer Gegend, in der die Aussteigerinnen aus der Prostitution nicht auffallen. Der Geschäftsführer der Peiner Heimstätte ist für dieses Projekt aufgeschlossen (Monatsmiete: 350 € warm). Nach Rücksprache mit dem Frauenhaus Peine wird bei Bedarf diese Wohnung auch für eine Frauenhausbewohnerin ohne Kinder (befristeter Aufenthalt: 3 Monate) als Übergangswohnung genutzt. Wird die Wohnung für eine Aussteigerin benötigt, wenn eine ehemalige Frauenhausbewohnerin noch in der Wohnung lebt, gibt es Übergangsregelungen: Die Aussteigerin wird übergangsweise in einer Pension untergebracht, und die ehemalige Frauenhausbewohnerin sucht mit Hilfe des Frauenhauses schnellstmöglich eine eigene Wohnung. Aussteigerinnen aus der Prostitution, die sich im Frauenhaus melden, werden in Absprache mit der Mitarbeiterin des Gesundheitsamtes in der Belegwohnung untergebracht.

Die Finanzierung für die Wohnung übernimmt der Landkreis Peine. Die weitere Betreuung für die ehemalige Frauenhausbewohnerin übernimmt das Frauenhaus. Eine Erstausrüstung der Belegwohnung (ca. 3565 €) sowie regelmäßige Renovierungsarbeiten und Ersatzbeschaffungen (350€) sind ebenfalls in den Haushaltsansatz aufzunehmen.

Bei positiver Entscheidung der Kreistagspolitik über die Finanzierung dieses Projektes lässt sich der Landkreis Peine auf die Warteliste der Peiner Heimstätte setzen. Die Aussteigerin muss dort allerdings angemeldet werden (Anmeldeadresse). Nach telefonischen Rückfragen sind die Pensionen nicht sehr aufgeschlossen, Aussteigerinnen befristet bei sich unterzubringen.

- Sicherung des Lebensunterhalts

Da die Aussteigerinnen selten einen Anspruch auf Förderung nach dem SGBII haben, finanziert auf Antrag der Verein Sister e.V. den Lebensunterhalt für begrenzte Zeit mit 400€ pro Monat. Der Lebensunterhalt der ehemaligen Frauenhausbewohnerin wird über SGBII finanziert.

- Begleitende Beratung

Aussteigerinnen aus der Prostitution werden von zwei sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen des Gesundheitsamtes beraten. Für die begleitende Beratung, auch für Frauen, die in der Belegwohnung untergebracht werden, wird zusätzlich eine halbe Stelle im Gesundheitsamt eingerichtet, die über das Land Niedersachsen finanziert wird (26.000€). Diese zusätzliche Mitarbeiterin im Gesundheitsamt zur Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes kann dann auch Prostituierte aufsuchen und beraten (z.B. in Love-Mobilen).

Das Ordnungsamt erhält vom Land Niedersachsen ebenfalls zur Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes eine halbe Stelle zusätzlich, so dass auch das Ordnungsamt aufsuchende Arbeit leisten kann. Denn nicht alle Prostituierten sind darüber informiert, wo sie sich anmelden müssen und wo sie sich gesundheitlich beraten lassen können.

- Begleitung durch die Polizei

Die Polizei Peine hat eine Ansprechpartnerin für das Projekt Aussteigerinnen aus der Prostitution benannt. Wenn die Aussteigerinnen die Belegwohnung oder Pension bezogen haben, müssen von Zeit zu Zeit Kontrollen vorgenommen werden, dass nicht eine andere Form von Wohnungsprostitution über nicht genannte Zuhälter (Cousin, Neffe, Onkel) forciert wird.

- Info Faltblatt zum Prostituiertenschutzgesetz für Betroffene

Das Gesundheitsamt entwickelt ein Faltblatt mit Kurzinformationen für Prostituierte nach Vorbild der Stadt Braunschweig. Dieses wird von Mitarbeiter/innen des Gesundheitsamtes, des Ordnungsamtes und der Polizei bei aufsuchender Beratung und Kontrolle an Betroffene weitergegeben. Kosten für die Modifizierung des Faltblatts und einer Erstaufgabe von 1000 Stück liegen bei 200€ ohne graphischen Entwurf/1000€ mit graphischem Entwurf, Ansatz 500€)

- Zwei feste Ansprechpartnerinnen im SGBII

Zur sachgerechten Betreuung mit einem geringen Stellenanteil zur Jobvermittlung von Aussteigerinnen (wurde schon mit der Fachdienstleitung abgestimmt). Der große Teil der Prostituierten, auch im Landkreis Peine, kommt aus osteuropäischen Ländern. Beratungseinrichtungen haben die Erfahrung gemacht, dass diese Frauen mit eher niedrigen Qualifikationen nach Deutschland kommen und ziemlich schnell in einfache Tätigkeiten z.B. bei Reinigungsfirmen vermittelt werden können.

Um sich besser abstimmen zu können, wird das Gesundheitsamt einen Runden Tisch mit Frauenhaus, Polizei, Ordnungsamt, Gleichstellungsbeauftragte und Gesundheitsamt einrichten.

Ziele/Wirkungen:

Verbesserung der Situation ausstiegswilliger Prostituiierter durch Bereitstellung kurzfristiger Ausstiegsmöglichkeiten und Angebot von Unterstützungsmöglichkeiten.

Beschlussvorschlag:

Für die Umsetzung des Konzepts zur Ausstiegsberatung und- begleitung von Prostituierten im Landkreis Peine wird im Budget ab 2019 zusätzlich zu den von Land Niedersachsen finanzierten Personalkosten ein Betrag in Höhe von 7500 € jährlich zur Verfügung gestellt. Einmalig wird für das Haushaltsjahr 2019 eine Summe von 4065 € bereitgestellt, um die Erstausrüstung der Belegwohnung zu finanzieren sowie ein Infofaltblatt.

Ressourceneinsatz:

Die zur Betreuung der ausstiegswilligen Prostituierten erforderlichen Personalressourcen sind im FD Gesundheitsamt vorhanden; die Personalkosten für eine halbe Stelle werden vom Land Niedersachsen getragen.

Fazit:

Durch das Projekt erhalten die ausstiegswilligen Prostituierten dringend benötigte sozialpädagogisch unterstützte Ausstiegsberatung und -begleitung und die Sicherheit eines begleiteten Weges in ein neues Leben durch ein vernetztes Hilfesystem und u.a. durch die Bereitstellung einer Belegwohnung.

Der Beschluss wurde mehrheitlich gefasst und das Gesundheitsamt konnte mit dem Budget 2019 mit der Umsetzung des Projekts starten.

2. Veranstaltungen für Frauen (intern und extern)

2.1. Frauenjahresempfang

2004 wurde der erste Frauenjahresempfang der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Peine veranstaltet. Ziel dieses Frauenempfanges ist es, viele verschiedene Frauen anzusprechen und ihnen eine Veranstaltung anzubieten, zu der sonst überwiegend Männer eingeladen werden, meistens Männer in wichtigen gesellschaftlich relevanten Funktionen. Zum Frauen(neujahrs)empfang werden nur Frauen geladen, Frauen in wichtigen gesellschaftlich relevanten Funktionen, aber auch Bürgerinnen. Dieser Empfang soll einen besonderen Rahmen bieten und interessante frauenpolitische Themen transportieren durch fachkompetente Referentinnen und interessante „Frauenkultur“.

Themen waren:

2016

Die besondere Situation von geflüchteten Frauen“- Frauenrechte dürfen nicht auf der Strecke bleiben“

Vortrag: Katja Auer, Franken-Korrespondentin, Süddeutsche Zeitung-Bayernredaktion, Nürnberg

Neben den auch für Männer relevanten Fluchtgründen wie Krieg, Vertreibung oder politische Unterdrückung haben Frauen oft noch weitere Gründe, die sie eine Flucht in Kauf nehmen lassen. Diese sind z.B. häusliche Gewalt, patriarchale Familienstrukturen sowie Vergewaltigungen. Ist die Entscheidung zu fliehen einmal gefallen, sehen sich die Frauen aber auch noch während der Flucht großen Risiken ausgesetzt. Diese resultieren häufig daraus, dass sie mit Kindern oder älteren Familienangehörigen allein reisen müssen, weil die zur Familie gehörenden Männer gefangen genommen wurden, getötet oder als Kämpfer eingezogen wurden. Die Angst vor Übergriffen durch männliche Schlepper oder Mitflüchtende ist damit während der Reise als auch in den Flüchtlingslagern allgegenwärtig.

Sind die Frauen in Deutschland angekommen, sind sie oft bereits traumatisiert. Sie bräuchten nun eigentlich vermehrten Schutz, Ruhe und gesicherte Privatsphäre. Doch stattdessen gehören auch in den Gemeinschaftsunterkünften Vergewaltigungen, sexuelle Gefälligkeiten und Prostitution zum Alltag vieler geflüchteter Frauen. Zustände kommt dies nicht zuletzt durch nicht abschließbaren Türen, männliches Wachpersonal und nicht geschlechtergetrennte Wasch- und Schlafräume.

Am 25.11.2015 anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung jeder Form von Gewalt gegen Frauen hat Women in Exile und der Flüchtlingsrat Brandenburg zum Pressegespräch in Potsdam eingeladen. Geflüchtete Frauen berichteten von der

Schutzlosigkeit, die sie in deutschen Unterkünften erfahren trotz geltender Rechtslage, die einen Schutz vorsieht.

Flüchtlingsfrauen sind akut bedroht: "Wir sind alle betroffen von der sexuellen Belästigung im Lager, es gibt keine Frau, die nicht eine Geschichte von aufdringlichen Blicken, widerlichen Kommentaren, unerwünschten Anfassen oder versuchter oder tatsächlicher Vergewaltigung erzählen könnte," berichtet eine geflüchtete Frau der Organisation Women in Exile während einer Busfahrt durch Flüchtlingslager. Das Ergebnis der Besuche ist alarmierend. Geflüchtete Frauen werden aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität mehrfach diskriminiert und verletzt: durch traumatisierte Erlebnisse auf der Flucht, die in Massenunterkünften ihre Fortsetzung finden durch körperliche und sexuelle Belästigungen und fehlende Privatsphäre.

Frauen und Mädchen aus Syrien und dem Irak sind nach Angaben von Amnesty International auf der Flucht nach Europa oftmals Gewalt und sexueller Belästigung ausgesetzt. Das gelte auch auf europäischem Boden, heißt es in einem Bericht der Menschenrechtsorganisation, der am 18.1.2016 veröffentlicht wurde.

Fazit: Flüchtlingsfrauen bewegen sich in einem Teufelskreis aus Isolation und männlicher Unterdrückung, dem sie auch in Deutschland häufig nicht entkommen. Die Folge sind traumatisierte Frauen mit z.T. ungewollten Kindern, deren Zukunft unter keinem guten Stern steht. In Niedersachsen gibt es einige Frauen, die aus diesem Grund Abtreibungen vornehmen lassen möchten.

Erste Schritte zur Verbesserung könnten geschlechtergetrennt Unterkünfte, weibliches Wachpersonal, eine bessere physische und psychische Versorgung sowie nahe bei den Unterkünften gelegene Hilfeeinrichtungen für Frauen sein.

Nach massiven Forderungen an die Landesregierung, auch in Form von parlamentarischen Anfragen aus Koalition und Opposition sowie einigen Gesprächen der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen haben das Innen- und Sozialministerium kurz vor Jahreswechsel eine **gemeinsame Konzeption zum Schutz von Frauen und Kindern in den Aufnahmeeinrichtungen des Landes vorgelegt**. Nach Empfehlungen der Landesregierung soll es künftig separate Unterbringung insbesondere von Müttern mit Kindern und alleinstehenden Frauen geben, mindestens aber eine räumliche Trennung dieser Personengruppen von anderen in gut zu beobachtenden Bereichen und in der Nähe der Sanitäranlagen, die geschlechtergetrennt vorgehalten werden sollen. Zudem sollen Frauen Rückzugsräume angeboten werden ohne Zutrittsrecht für Männer.

Das Betreuungspersonal soll sensibilisiert werden/sein für Auswirkungen von Misshandlungen und sexueller Gewalt, in solchen Fällen mit der Polizei zusammenarbeiten und über Hilfs- und Unterstützungsangebote informieren.

Diese Regelungen sind für die Erstaufnahmeeinrichtung in Ilsede verbindlich und hat für weitere Sammelunterkünfte wie im Lehmkuhlenweg in Peine empfehlenden Charakter.

Insbesondere sollen Flüchtlinge nachdrücklich damit vertraut gemacht werden, dass die deutschen Strafgesetze für alle gelten, auch für Zugewanderte, d.h. Gewalt gegen Frauen oder Kinder ist verboten. Die Polizei kann Wegweisung gegen Täter aussprechen.

Das Frauennetzwerk Peine, begleitet von der Gleichstellungsbeauftragten hat dazu später frauenpolitische Forderungen gestellt und in der Presse veröffentlicht.

2017

Frauenwelten -

„Wie verträgt sich für junge Musliminnen, die in einer freien Gesellschaft leben, die Herkunftskultur der Eltern mit den eigenen Wünschen“

In Kooperation mit der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe,

Film „Der Jungfrauenwahn“ der Regisseurin, Journalistin, Fernsehredakteurin und Schriftstellerin **Güner Yasemin Balci**

Der Film wurde u.a. beim Juliane-Bartel-Medienpreis 2016 prämiert

Das Thema „Frauen und Migration“ nimmt einen immer stärkeren Raum in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ein, verstärkt durch die Flüchtlingssituation seit 2015. Damit werden viele alte Themen wieder präsent und neue kommen hinzu: Das Thema Gewalt im Geschlechterverhältnis und sexuelle Belästigung, das Thema „Kopftuch“, neu das Thema „Burka“ und „Gesichtsschleier“. Letzte öffentliche Diskussion „Darf ein Mädchen vollverschleiert in die Schule kommen?“ Oder das EU- Urteil, dass Mädchen verpflichtet am koedukativen Schwimmunterricht teilzunehmen.

Haben wir früher besondere Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund gemacht, wie z.B. Fahrradkurse, brauchen wir nun einen tieferen Zugang zum Leben von vielen muslimischen Frauen in Deutschland und muslimischen Frauen, die als Flüchtlinge zu uns kamen und kommen. Das bedeutet, wir müssen uns intensiver mit dem Leben muslimischer Frauen in Deutschland, im Landkreis Peine beschäftigen.

Es geht darum, die Lebenswelten von muslimischen Frauen besser zu verstehen- in welchen familiären Kontexten leben sie, welche Rolle spielt der Glaube in ihren Leben? Werden sie in einer streng religiösen Familie groß oder eher in einer liberalen, sind sie Teil eines großen Familienclans– was macht das mit ihrer Lebenswelt d.h. schulische Ausbildung, Kontakt zu nichtmuslimischen Frauen/Familien, die Wahl des Lebenspartners, Berufswahl und mehr?

Die Rolle des Islam, des Glaubens hat mehr denn je einen starken Einfluss auf das Leben hier lebender muslimischer Frauen, wie uns der Films „Jungfrauenwahn“ von Güner Yasemin Balci zeigt.

Auf diesen Film wurde die Gleichstellungsbeauftragte aufmerksam im Rahmen der Sichtung von Filmbeiträgen zum Juliane-Bartel-Medienpreis 2016. Der Beirat hat ihn für eine Prämierung vorgeschlagen, weil er sehr differenziert und aus vielen Perspektiven die Rolle des Islam auf das Leben von muslimischen Frauen beschreibt. Die Filmemacherin hat türkische Eltern und ist in Berlin-Neukölln geboren und aufgewachsen. Sie kommt aus einer alevitischen Familie – so trugen sie und ihre weiblichen Familienmitglieder kein Kopftuch. Sie hat Erziehungs- und Literaturwissenschaften studiert und arbeitete u.a. im sozialen Brennpunkt Neuköllns, auch in einem Mädchentreff mit türkischen und arabischen Familien. Sie ist freie Journalistin und Fernsehautorin.

Sie befasst sich in Berichten und Reportagen unter anderem für die Zeit, Spiegel online und Panorama kritisch mit der Situation von Migranten in der deutschen Gesellschaft. Im September 2009 erschien ihr Debütroman „ArabBoy“- Eine Jugend in Deutschland, zweites Buch: „ArabQueen oder der Geschmack der Freiheit“, 2010.

Der Film „Jungfrauenwahn“ wird so zu einer komplexen Auseinandersetzung mit den Positionen des Islam zu den Themen Frau und Sexualität. Er formuliert nach Generationen- und Geschlechterzugehörigkeit differenzierte Antworten, die erschreckende und Mut machende Ansichten eröffnen, begründete die Jury des Juliane Bartel Medienpreis, die aus bekannten Schauspieler/innen, Journalist/innen, Moderator/innen besteht, ihre Entscheidung.

Die Protagonist/innen des Films – der Psychologe Ahmed Mansour, die Anwältin Seyran Ates, die Femenaktivistin Zana Ramadani und die Studentin Arife Yalniz- geben sehr persönliche Antworten auf die am Anfang gestellte Frage. Sie alle mussten kämpfen, um selbstbestimmt leben zu können.

2018

100 Jahre Frauenwahlrecht

Film „Die göttliche Ordnung“ über den Kampf der Schweizerinnen um das Wahlrecht.

Von der Schweizer Regisseurin Petra Volpe

Das Wahlrecht allein genügt nicht, ist aber der Anfang: Der Film erzählt vom späten Erwachen der Schweiz in Sachen Gleichberechtigung.

Eine junge Hausfrau und Mutter, die in einem beschaulichen Dorf lebt, beginnt, sich für das Frauenwahlrecht einzusetzen, über dessen Einführung die Männer abstimmen sollen.

„Warmherzig und klug und immer wieder amüsant.“ „Trifft mitten ins Herz!“ = so einige Aussagen der Medien. Der Film ist einer der erfolgreichsten Schweizer Filme aller Zeiten.

Nach dem Film gab es einen Peiner Überraschungsgast zum Thema „Frauen in die Politik“, Hertha Peters, die erste Landrätin Peines. Sie fand markige Worte zum Thema „Frauen in die Politik“. Zum Frauenneujahrsempfang **kam die Schauspielerin Steffi Harrer aus Braunschweig alias Hertha Peters...**

Interviewausschnitt:

Frau Peters, Sie prägten das politische Leben im Peiner Land. In den 1960er Jahren standen Sie als erste Landrätin in Niedersachsen und zeitweise einzige amtierende Landrätin in der Bundesrepublik an der Spitze des Kreistages, des wichtigsten kommunalpolitischen Gremiums unter den Selbstverwaltungsorganen des Landkreises. Zu einer Zeit, als sich die Politik noch fest in Männerhand befand, bereiteten Sie als Sozialdemokratin damit den Weg für Frauen in politische Ehrenämter und Führungspositionen.

Frau Peters, ist Ihnen die Übermacht der Männer im Kreistag nicht manchmal zu viel?
„Nein, die maskuline Übermacht im Kreistag kann mich nicht schrecken. Ich ließ mir schon vor einiger Zeit über dem Kreishaussaal einen Paukboden herrichten, wo ich täglich wenigstens eine Stunde lang Ausfälle und Paraden, Finten und Riposten trainiere. Derart aufgerüstet stehe ich meinen Mann! Der OKD hat mir übrigens – ganz privat natürlich – zu Weihnachten ein neues Florett geschenkt. Das alte verwende ich jetzt als Hähnchenspieß in meinem Grill.“

Frau Peters, bei der Frauenkonferenz des SPD-Unterbezirks sprachen Sie über die Gleichberechtigung der Frau. Was muss sich ändern?

„Wir wollen aus Frauen keine Männer, aus Männern keine Frauen machen, denn dann wäre das Leben nur halb so schön, aber anders werden muss es. So geht es nicht weiter mit „Mütterchen vom Dienst“ und „Heimchen am Herd“. Man kann von uns Frauen nicht verlangen, dass wir nur immer die Folgen zu spüren bekommen. Wenn man uns schon Lasten aufbürdet, dann muss man uns auch Mitverantwortung und Mitentscheidung zubilligen. Deshalb Schluss mit der falschen Bescheidenheit und klar zum Sturm auf die Rathäuser und Parlamente, Frauen an die Front, in die Verantwortung.“

Fazit: Der Frauenneujahrsempfang ist ein Veranstaltungsformat, das von den Frauen aus dem Landkreis Peine gut angenommen wird. Häufig sind es mehr als 100 Frauen, die teilnehmen.

2.2. Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation

2011, zum 100 jährigen Internationalen Frauentag, haben sich die frauenpolitischen Organisationen nach langer Zeit wieder zusammengefunden, um mit einem gemeinsamen Veranstaltungskalender auf ihre unterschiedlichen Veranstaltungen zum 8.März aufmerksam zu machen.

2016

In **2016** wurde der Internationalen Frauentag wieder gemeinsam mit den frauenpolitischen Organisationen veranstaltet unter dem Motto;

„Halbe - Halbe - Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen Entscheidungen“,

Die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine, Silke Tödter und die Beauftragte für Gleichstellung, Familie und der Stadt Peine, Banafsheh Nourkhiz, luden ein zum Vortrag von Frau Prof. Dr. Silke Laskowski von der Universität Kassel umrahmt von frauenpolitischen Gesprächen an Infotischen im Foyer.

2017

Im Jahr **2017** haben die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine und die Beauftragte für Gleichstellung, Familie und Integration gemeinsam mit den frauenpolitischen Organisationen das Thema **Frauenarmut im Alter** aufgegriffen

Armut trifft Frauen aller Generationen und hat viele Ursachen. Dazu gehören: Bei der Berufswahl der Mädchen fällt in aller Regel die Wahl auf schlecht bezahlte typische Frauenberufe. Frauen arbeiten oft – der Familie wegen – in Teilzeit. Frauen ist oft die Arbeitszufriedenheit wichtiger als die Bezahlung. Statistisch gesehen sind es 22 %, die Frauen im Durchschnitt weniger verdienen. Während Männer Karriere machen betreuen Frauen viele Jahre ihre Kinder oder zu pflegende Angehörige und arbeiten deshalb viele Jahre in Teilzeit. Die Aussicht auf eine existenzsichernde Rente sinkt für diese Frauen weiter.

Die Veranstalterinnen haben dazu den **Film „Mein Stück vom Kuchen“** des französischen Regisseurs und Drehbuchautors Cédric Klapisch ausgewählt. Der Film erzählt die Geschichte einer alleinerziehenden Mutter, die mit Anfang 40 arbeitslos wird und an einen Broker gerät, der die Privilegien seines Reichtums mit Luxusapartments und Models genießt - eine Tragikomödie, die den Turbokapitalismus aufs Korn nimmt. Die frauenpolitischen Organisationen haben im Anschluss zu frauenpolitischen Gesprächen eingeladen und über ihre Arbeit informiert.

2018

Im Jahr **2018** haben die Kooperationspartnerinnen im Rahmen des **100-jährigen Frauenwahlrechts** den Film **„Suffragetten – Taten statt Worte“** ausgewählt.

Der Film thematisiert die Anfänge der Frauenbewegung und den Kampf um das Frauenwahlrecht in Großbritannien: *Maud Watts, eine 24-jährige verheiratete Wäscherin und Mutter eines Sohnes wird eher zufällig in die beginnende Frauenrechtsbewegung um Emmeline Pankhurst (gespielt von Oscar-Preisträgerin Meryl. Streep) hineingezogen. Mauds Wunsch nach Gleichberechtigung führt dazu, dass sie ihren Job verliert, von ihrem Ehemann auf die Straße gesetzt wird und selbst um das Recht, ihren Sohn zu sehen, kämpfen muss. Aber die Frauen, sogenannte Suffragetten, halten zusammen – um gemeinsam den Kampf um Frauenrechte, um Würde und Selbstbestimmung fortzusetzen.*

Wie jedes Jahr luden die frauenpolitischen Organisationen zu frauenpolitischen Gesprächen ein und informieren über ihre Arbeit.

Fazit: Insgesamt wird der gemeinsam organisierte Internationale Frauentag von den Frauen aus dem Landkreis Peine gut angenommen. Es kommen 80-100 Frauen pro Veranstaltung.

2.3. Frauennetzwerk (extern)

2005 hat die Gleichstellungsbeauftragte mit einer Kooperationspartnerin ein neues Frauennetzwerk gegründet. Ein erstes Treffen fand am 30.08.2005 statt. Im Frauennetzwerk sind Frauen mit unterschiedlichen Berufen und verantwortlichen Positionen vertreten. Die Gleichstellungsbeauftragte lädt alle 2 Monate zu einem Treffen ein; die Themen sind beruflicher Austausch und kollegiale Beratung.

Am 6. Oktober 2010 machte sich das Frauennetzwerk mit einer Veranstaltung im Forum Peine öffentlich. Unter dem Thema: „Spiele mit der Macht - wie Sie erfolgreich kommunizieren!“ wurden viele Frauen eingeladen.

Das Frauennetzwerk steht für Solidarität und beruflichen Austausch, so ein Presseartikel in der PAZ. Neben beruflichen Austausch hat das Frauennetzwerk sich nun (**2016/2017**) auch frauenpolitisch stark positioniert, unter dem übergeordneten Thema: „Frauenrechte sind auch Menschenrechte“. Es gab einen Forderungskatalog zu „Stoppt Sexkauf“ und einen zum Umgang mit geflüchteten Frauen. Beide Forderungskataloge sind in der Presse veröffentlicht worden.

2018 wurde das Frauennetzwerk unabhängig. Nach der Neuausrichtung des Frauennetzwerkes mit geänderten Schwerpunkten machte eine weitere berufliche Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte keinen Sinn mehr.

2.4. Frauenstammtisch (intern)

Seit 1995 bietet die Gleichstellungsbeauftragte einen „Frauenstammtisch“ für weibliche Führungskräfte der Kreisverwaltung an. Entstanden ist dieses Angebot auf Wunsch einiger weiblicher Führungskräfte.

Die Treffen finden alle 3 Monate statt. Inhaltlich geht es um Frauennetzwerkarbeit, kollegiale Beratung, Informationsaustausch und die Abstimmung über ein Fortbildungsangebot für die weiblichen Führungskräfte in der Landkreisverwaltung Peine, das von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird.

3. Bildungs- und Kulturarbeit für Frauen

3.1. FrauenORT Peine

FrauenORTE *Niedersachsen*

-Kluge Frauen - Mutige Frauen - Unvergessene Frauen-

FrauenORT Peine – Hertha Peters, erste Landrätin in Niedersachsen

FrauenORTE *Niedersachsen* ist eine Initiative des Landesfrauenrates Niedersachsen e.V., die Leben und Wirken bedeutender historischer Frauenpersönlichkeiten lebendig werden lässt und in der breiten Öffentlichkeit bekannter macht. Die Initiative will auch dazu beitragen, dass Frauengeschichte und Frauenkultur einen festen Platz im Spektrum kulturtouristischer Angebote erhalten.

Die Auftaktveranstaltung fand am 01.09.2012, dem 25. Todestag von Hertha Peters, im Peiner Forum und im Klinikum statt, u.a. mit einem Vortrag über die Biographie von Hertha Peters. Der Landrat hielt eine Begrüßungsrede und die Vorsitzende des Kuratoriums FrauenORTE *Niedersachsen*, Frau Ursula Thümmler, begrüßte im Namen des Landesfrauenrates Niedersachsen.

3.1.1. Frauenstammtisch Hertha Peters

Seit 2013 laden die Gewerkschaftsfrauen vom DGB und Verdi in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine und der Kreismuseumsleiterin Ulrika Evers zum Frauenstammtisch Hertha Peters ein.

2016 luden die Veranstalterinnen **Eva Schlaugat** und **Doris Meyermann, stellvertretende Landrätinnen ein**, um im Gedenken an die ehemalige Landrätin Hertha Peters mit beiden über ihren Weg in die Politik, ihren politischen Alltag, ihre Motivation und Ziele ins Gespräch zu kommen.

Im Rahmen der damals anstehenden Kommunalwahlen wurden auch Wahlen zum Landrat/zur Landrätin des Landkreises Peine durchgeführt. Mit dieser Veranstaltung wollten die Veranstalterinnen die derzeit amtierenden Frauen ins Blickfeld rücken.

2017 luden die Veranstalterinnen zum **Polittalk mit Edda Schliepack, SoVD-Bundesfrauensprecherin**, um mit ihr über die heutige Situation von Frauen zu sprechen und die politischen Forderungen des Sozialverbandes zur Verbesserung der Lebenssituation von Frauen zu thematisieren.

2018 luden die Gewerkschaftsfrauen vom DGB und Verdi in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine zu:

“100 Jahre Frauenwahlrecht—wir wollen mehr!! „mit Marion Övermöhle-Mühlbach, Vorsitzende des Landesfrauenrates Niedersachsen ein.

Nanni Rietz-Heering hat auf dieser Kooperationsveranstaltung an Minna Fasshauer, erste Ministerin in Deutschland erinnert und auf den neuen FrauenORT in Braunschweig hingewiesen, der zu ehren Minna Fasshauers eröffnet wurde. Marion Övermöhle-Mühlbach und Silke Tödter forderten für den Landesfrauenrat und die Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen ein Parité-Gesetz.

Fazit: Die kleinen, feinen Veranstaltungen, die bislang in den Räumen des Kreismuseums stattfanden, waren gut besucht. Die Frauen waren sehr interessiert.

3.1.2 Frauenstadtrundgänge

Peine ist seit 01.09. 2012 Frauen**ORT**. Die Initiative frauen**ORTE** *Niedersachsen* will das Leben und Wirken historischer Frauenpersönlichkeiten in Niedersachsen einer breiten Öffentlichkeit bekannt machen und fest im gesellschaftlichen Bewusstsein verankern.

Seit Eröffnung der Hörstation hat es schon einige von der Gleichstellungsbeauftragten begleitete Führungen zu Hertha Peters an der Hörstation gegeben. Auch die Frauenstadtrundgänge, mit den Stadtführerinnen von Peine Marketing entwickelt unter dem Titel: „Peiner Frauen-viel mehr als Kinder, Küche, Kirche“ beziehen nun die Hörstation in ihre Führungen mit ein. Geplant war, die Schauspielerin Stephanie Harrer aus Braunschweig, die für Textaufnahmen von Hertha Peters engagiert wurde, fest für die Frauenstadtrundgänge einmal im Jahr zu buchen.

Immer im August des Jahres gibt es nun eine Einladung zu einer besonderen Frauenstadtführung. Veranstalterinnen sind die Stadtführerinnen der Stadt Peine und die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine.

In der Peiner Geschichte waren Frauen, die etwas zu sagen hatten oder die eine machtvolle Position in Wirtschaft, Politik oder ein Ehrenamt ausfüllten, eher selten. Doch es gab sie durchaus auch hier. Politikerin, Schulleiterin, Stifterin oder Schauspielerin, so vielfältig waren ihre Berufe und Berufungen, so spannend sind ihre Geschichten. Stationen des Frauenstadtrundganges sind: Spee-Haus: Getrud Böhnke (Gründerin des Kreisjugendrings); Am Amthof, die Vinzentinerinnen; Winkel/Lyzeum; Elisabeth Magunna (Direktorin der höheren Töchterschule); Forum, Anna Meyer Glenk (Schauspielerin); Garten/G:L: Meyer-Stiftung, Anna Magret Jannovicz; Schützenstraße, Änny Härke(Braukunst Peine); Neues Rathaus, Frieda Mätz(Politikerin)

An der Hörstation im Kreishaus lernen die Teilnehmerinnen dann die **Politikerin und erste Landrätin in Niedersachsen Hertha Peters** kennen, nun tatsächlich auch in Person der Schauspielerin Stefanie Harrer.

2016 besuchte der FrauenORT Göttingen den FrauenOrt Peine mit ca. 16 Frauen.

Der NDR berichtete ausführlich in einer Radiosendung darüber.

Hörstation Hertha Peters als ständiger Bestandteil der Frauenstadtrundgänge, der von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert und finanziert wird

Seit dem 22.4.2015 gibt es die Hörstation Hertha Peters, erste Landrätin im Landkreis Peine.

Es gibt ein I-Pad, das im Kreistagsbüro bei Führungen ausgeliehen werden kann. Damit kann die Power Point über das Leben von Hertha Peters eingesehen werden sowie ihre Biographie und Originaltexte über Audiodateien abgehört werden. Ein QR-Code auf der letzten Leiste der Bildgalerie bietet die Möglichkeit für jede Einzelperson sich dieses über Handy oder I-Pad abzurufen. Zudem kann dieses Angebot auch über die Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten auf der Startseite angesehen und gehört werden.

An der Hörstation finden Besucher/innen, das „Rhetorische Florett“ in kleiner Vitrine, die Karikatur Hertha Peters mit Florett, die Fotos und Zeitungsartikel ihrer beruflichen Biographie, auch die unter dem Thema „allein unter Männern“, die privaten Fotos in Form von Frühstücksbretter, die Sie wie ein Fotoalbum umklappen können, die Texttafel befinden sich rechts.

Wie Hertha Peters die Kommunalpolitik im Peiner Land mitgestaltete und welche Voraussetzungen sie dafür mitbrachte, erfahren Interessierte an der Hörstation direkt auch über den QR Code, den sie mit dem eigenen Handy aufnehmen können und darüber zur Präsentation Hertha Peters kommen oder über die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten über Ausstellungen, Hertha Peters und den QR Code. Hier können Interessierte die Spuren ihres außergewöhnlichen Lebens verfolgen.

4. Fachliche Betreuung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (AGAS)

Der vor 1992 gegründete Ausschuss für Gleichberechtigung und Frauenfragen wurde im Rahmen des Kreistagsbeschlusses zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Landkreis Peine mit dem damaligen Sozialausschuss zu einem Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales zusammengelegt.

Gleichstellungspolitische Themen bzw. Themen, die die Gleichstellungsbeauftragte in den AGAS eingebracht hat, waren

2016

Die besondere Situation geflüchteter Frauen-Frauenrechte dürfen nicht auf der Strecke bleiben“, konkret: Kinderschutz und Gewaltschutz für Frauen in Aufnahmeeinrichtungen des Landes für Flüchtlinge: Sachstand Gebläsehalle Ilsede. Umgesetzte Maßnahmen nach Landesrichtlinien waren: separate Unterbringung von Familien, insb. Frauen mit Kindern und alleinstehenden Frauen; Duschcontainer, geschlechtsspezifisch getrennt und abschließbar. Container als Rückzugsräume - Geschlechtertrennung ist möglich.

Bei gemeldeten Zwischenfällen durch Gewaltausübung von Männern gegenüber ihren Frauen wurden sofort Sicherheitsdienste eingeschaltet, Betroffenen wurde durch Dolmetscher verdeutlicht, dass die Frau in Deutschland gleichberechtigt ist und ihre Unversehrtheit zu schützen ist. Mit Zustimmung der betroffenen Frauen wurde die Polizei eingeschaltet und dem Beschuldigten wurde Hausverbot erteilt.

Weitere Themen waren Migration, Gendermainstreaming und Salafismusprävention, ein Bericht über Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten sowie „Doppischer Produkthaushalt 2017 für das Teilbudget der Gleichstellungsbeauftragten“.

2017 stellt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit vor und beantragte im Rahmen eines OVG Urteils (Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten) eine **ständige Stellvertreterin**. Die Verwaltung macht den Vorschlag, die Stelle einer Stellvertreterin mit 15 Stunden E 9c einzurichten und diese Mitarbeiterin dann langfristig mit voller Stelle im Gleichstellungsbüro als Mitarbeiterin einzusetzen, wenn die Vorzimmerkraft in Rente geht. Die Politik stimmt diesem Beschlussvorschlag zu und wählt dann im KA die von Frau Tödter ausgewählte Mitarbeiterin Frau Heimbürg zur ständigen Stellvertreterin.

Weiteres Thema 2017 war die **Präsentation des Gleichstellungsberichts** der Verwaltung Berichtszeitraum 2013 -2015 und Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (Gender Check) – geplante Schulungen für Mitarbeiter/innen, die Beschlussvorlagen erstellen durch die Heinrich-Böll-Stiftung. Der doppelte Produkthaushalt 2018 für das Teilbudget der Gleichstellungsbeauftragten war ebenfalls auf der Tagesordnung.

Ein weiteres Thema war die Anfrage der CDU zur Integration von **auffälligen Flüchtlingen**. Die Gleichstellungsbeauftragte ergänzt die Ausführungen der Ko-Stelle für Migration und Teilhabe und stellt in diesem Kontext das **Projekt „Nice to meet You“** von der Landesstelle Jugendschutz vor, das sich an junge männliche Flüchtlinge richtet. Ziel dieses Projekts, das auch im Landkreis Peine stattfinden soll, ist eine Auseinandersetzung mit dem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Die GB betont die Notwendigkeit der guten Qualifikation des Fachpersonals. Besonders wichtig ist ihrer Ansicht nach, die Multiplikator/innen zu schulen, die mit jungen Flüchtlingen arbeiten.

2018 war die **Arbeit des Gesundheitsbündnisses** wichtiges Thema. Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit Gründung Mitglied des Gesundheitsbündnisses und hat viele **genderorientierte Maßnahmen** angeregt und mitgestaltet wie „Frauen und Brustkrebs“, „Frauengesundheit-Männergesundheit“.

Die Gleichstellungsbeauftragte informierte über **Prostitution in Deutschland**, das neue Prostituiertenschutzgesetz und dessen Umsetzung, und sie stellte **Ideen zu einem Aussteigerinnenkonzept** vor. Die Politik forderte daraufhin, ein Konzept zu entwickeln und dessen Finanzierung zu klären. In der Sitzung am 24.9.2018 wurde ein konkretes Konzept von der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt, dass u.a. eine Belegwohnung für Aussteigerinnen beinhaltet, die auch für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, genutzt werden kann. Der Beschlussvorlage d.h. der Umsetzung des Projekts ab Haushaltsjahr 2019 wurde zugestimmt.

Am 19.11.2018 hält die Gleichstellungsbeauftragte einen Bericht zur **Istanbul Konvention-ein Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen**. Sie macht deutlich, dass auch für den Landkreis Peine geschaut werden muss, wo wir Verbesserungen auch in der Infrastruktur anstreben müssen. Sie wird mit den Mitarbeiterinnen von Frauenhaus, Biss-Beratungsstelle und Heckenrose Gespräche führen und mit konkreteren Forderungen wieder in den Ausschuss kommen.

Allerdings ist ihr wichtig, deutlich zu machen, dass wir beim Thema Gewalt gegen Frauen keine Erfolge erzielt haben, denn wir haben zwar Einrichtungen geschaffen, die von Gewalt betroffene Frauen aufnehmen und bereuen, aber wir haben die Gewalt gegen Frauen in unserer Gesellschaft nicht wirklich kritisch diskutiert und wir haben es auch nicht geschafft, sie zu verhindern. Dazu braucht es Präventive Maßnahmen in Kita, Schule und mehr.

Auch 2018 das Teilbudget der Gleichstellungsbeauftragten auf der Tagesordnung.

5. Öffentlichkeitsarbeit

5.1. Aktualisierung der Broschüre „Kinderbetreuung im Landkreis Peine“ (fortlaufend)

2014 wurde diese Broschüre aufgrund zunehmender Kinderbetreuungsangebote neu aufgelegt. Die Zahl der Krippen, Betreuung von Kindern unter 3 Jahren war von einer Einrichtung auf 23 Einrichtungen angestiegen. Regelmäßig werden Veränderungen in die schon gedruckten Broschüren eingearbeitet und die Version auf der Homepage aktualisiert. Die Broschüre beinhaltet allgemeine Informationen zur Kinderbetreuung und eine immer wieder aktualisierte Liste von Kinderbetreuungsangeboten im Landkreis Peine. Die Nachfrage ist immer noch unverändert groß. Die Fachdienste Jobcenter und Jugendamt sind die Hauptabnehmer dieser Broschüre.

5.2. Aktualisierung der Homepage

Im Jahr 2014 beschloss die Gleichstellungsbeauftragte die Homepage umfassend zu aktualisieren, d. h. den geänderten Themenschwerpunkten ihrer Arbeit anzupassen, die Fotos auszutauschen und den modernen Anforderungen anzupassen (Zugang für Handys und I-Pads) dabei wurde auch die Präsentation zu Hertha Peters (1. Landrätin im Landkreis Peine) Lebensbiographie über QR Code installiert. Neues Motto „Ich arbeite in Netzwerken“.

Die Homepage wird ständig aktualisiert.

6. Überregionale Tätigkeiten

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine ist als Vertreterin der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbüros Mitglied im **Beirat des Juliane Bartel Medienpreises**, der jährlich vom Sozialministerium vergeben wird.

Zu dieser Tätigkeit gehört die Auswahl von eingereichten Beiträgen, d.h. ihre Nominierung. Eine mit Schauspieler/innen, Journalist/innen und Moderato/innen besetzte Jury trifft dann die Letztentscheidung. Der Beirat gestaltet auch das Programm der Preisverleihung und die Auswahl der Jurymitglieder.

Weiter sitzt die Gleichstellungsbeauftragte im **Beirat Horizonte**, ein organisationsübergreifendes effizientes Führungskräfteentwicklungsprogramm der Polizei Niedersachsen. Hierbei geht es um die Qualifikation von Frauen für das höhere Management. Der Landkreis Peine nimmt als einzige kommunale Behörde außerhalb der Region Hannover an diesem Programm teil. Zwei Dezernenten der Landkreisverwaltung Peine waren Mentoren, später einer von Ihnen noch strategische Berater. Fast jedes Jahr hat der Landkreis auch eine weibliche Nachwuchsführungskraft in dieses Programm geschickt.

7. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Eine Verwaltungs- und Schreibkraft mit 25 Stunden pro Woche, eine vollzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte und seit 2018 eine ständige Stellvertreterin arbeiten im Gleichstellungsbüro des Landkreises Peine.

Aufschlüsselung	2016	2017	2018
Personalkosten	115.670,39 €	134.682,16 €	152.745,79 €
Sachkosten:	17.485,14 €	19.711,29 €	21.686,63 €

Teil C:

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 und der Fachkräftemangel**
(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)

Der vorliegende Bericht ist in Erster Linie als Bestandserhebung der Beschäftigtenstruktur zu verstehen, wie auch die Stufenpläne im Rahmen des Niedersächsischen Landesgleichberechtigungsgesetzes. Er enthält zusätzlich Maßnahmen der einzelnen Fachdienste, die auf die gleichberechtigte Stellung von Frauen und Männern abzielen. Darüber hinaus lässt sich ablesen, in welchen Bereichen eine weitere Sensibilisierung für das Thema Gleichberechtigung von Männern und Frauen erreicht werden konnte und inwieweit die Mitarbeiter/innen die gleichstellungsrelevanten Aspekte ihres Tätigkeitsfeldes erkennen und in ihr praktisches Verwaltungshandeln einbeziehen.

Trotz der nunmehr stattgefundenen Etablierung des Gender Checks in modifizierter Form und umfangreicher externer Schulungen der Kreistagspolitiker/innen in den jeweiligen Fachausschüssen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in politischen Beschlüssen (auf eigenem Wunsch) sowie Gender Schulungen der Heinrich Böll Stiftung für Mitarbeiter/innen, die Beschlussvorlagen erstellen, bleibt noch viel zu tun, um das Thema "Gleichberechtigung der Geschlechter" und damit den Verfassungsauftrag zu erfüllen.

Zur Analyse und zur besseren Einschätzung geschlechtsspezifischer Aspekte beziehungsweise zur Ausschöpfung geschlechtsspezifischer Potentiale sind weitere Schulungen der Führungskräfte zu empfehlen. Vorschlag: „Gender Schulungen“ werden Bestandteil eines neu zu entwickelten Führungskräfte-training beim Landkreis Peine.

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.



Informationsvorlage	Vorlagennummer: 2020/669
Federführend: Fachdienst Soziales	Status: öffentlich
	Datum: 08.06.2020

<i>Beratungsfolge (Zuständigkeit)</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (Kenntnisnahme)	29.06.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	0 €
Mitwirkung Landrat:	nein	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	ja	Migration	ja
Prävention/Nachhaltigkeit	ja	Bildung	nein
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Sachstandsbericht über die Tätigkeit der Heimaufsicht ab Jahr 2019 (vgl. TOP 9 im Protokoll der 17. Sitzung)

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Sachstandsbericht über die Tätigkeit der Heimaufsicht ab 2019

Zum Stand 01.01.2019 betrug der Stellenumfang 1,5 Vollzeitstellen (Verwaltungskräfte) und seit dem 01.07.2019 zusätzliche 0,75 Vollzeitstellen (Pflegefachkraft).

Die Gesamtzahl der Einrichtungen im Jahr 2019:

- 26 vollstationäre Alten- und Pflegeheime
- 8 Tagespflegeeinrichtungen
- 4 ambulant betreute Wohngemeinschaften

Seitens der Heimaufsicht wurden im ersten Halbjahr 2019 insgesamt 7 Heimkontrollen in Form von Regelprüfungen und weitere 3 Anlasskontrollen aufgrund von Beschwerden durchgeführt.

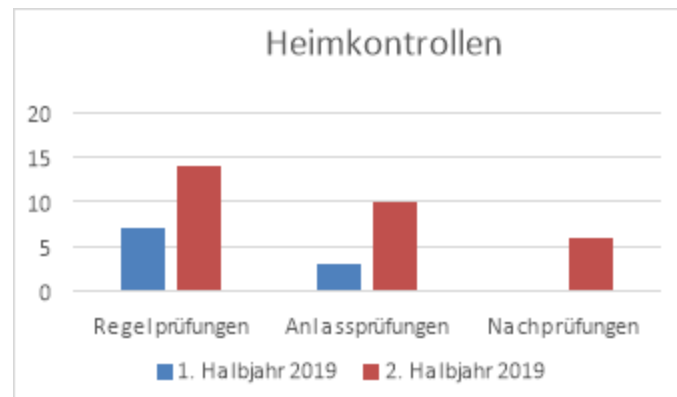
Seit Beginn der Tätigkeit der Pflegefachkraft wurden seitens der Heimaufsicht insgesamt 30 Prüfungen durchgeführt. Diese teilen sich auf in:

- 14 Regelprüfungen
- 10 Anlassprüfungen

➤ 6 Nachprüfungen

Aus den Prüfungen ergibt sich eine umfangreiche Nachbereitung mit bis zu 30-seitigen Niederschriften mit Handlungsempfehlungen, Personalberechnungen und Dienstplanauswertungen.

Im Vergleich zum ersten Halbjahr hat sich die Prüfquote deutlich gesteigert:



Hervorzuheben ist auch die besondere Beratungsqualität durch die Heimaufsicht aufgrund einer ausgebildeten Pflegefachkraft. Sowohl Beschwerden von Angehörigen (insbesondere in Bezug auf Pflegequalität) als auch Beratungen des Pflegepersonals (hier insbesondere der Umgang mit Medikamenten und freiheitsentziehenden Maßnahmen) können nunmehr durch pflegfachlich geschultes Personal besser beurteilt bzw. durchgeführt werden.

Weitere Tätigkeiten der Heimaufsicht:

- Mündliche und schriftliche Beratungen (Angehörige, Bewohner, Betreuer, Heime, ...)
- Bearbeitung von schriftlichen und telefonischen Beschwerden
- Prüfung von Wechselanzeigen (GF/HL/PDL/stv. PDL)
- Änderung der Platzzahlen
- Heimrechtliche Genehmigung einer neuen Einrichtung im Klinikum
- Stichtagsbezogene Personalberechnungen
- OWi-Verfahren
- Beteiligungen in Baugenehmigungsverfahren
- Beratungen von Betreibern bzgl. neuer Einrichtungen

Im Jahr 2020 fanden bereits 6 Regelprüfungen, 3 Anlass- und 2 Nachprüfungen statt.

Als Neuerung wurden erstmalig Nachtprüfungen (ab ca. 22 Uhr) durchgeführt. Dabei wurden 6 Einrichtungen überprüft.

Aufgrund der besonderen Situation durch das Coronavirus finden bereits seit der 11. KW keine Heimprüfungen mehr statt. Seitdem steht die Heimaufsicht in engem Kontakt mit den Einrichtungen.

Beratungen fanden und finden u.a. zu folgenden Themen statt:

- Aktuelle Rechtslage
- Betretungsregelungen
- Besuchsregelungen
- Hygienekonzepte
- Schutzkleidung
- Aufnahmen neuer Bewohner*innen
- Aufnahme nach Klinikaufenthalten

- Quarantänemaßnahmen
- Umgang mit schwierigen, uneinsichtigen Bewohner*innen und Angehörigen
- Unterstützung des Gesundheitsamtes

Neueinzüge und Verdachtsfälle werden der Heimaufsicht gemeldet.

Seit Erlass der Betretungsverbote haben Kontrollen zunächst aller Einrichtungen und seitdem stichprobenhaft stattgefunden. Geprüft werden die Umsetzung der Verbote in den Einrichtungen sowie das Führen der Betretungslisten. Hierbei wird immer wieder auf das Beratungsangebot der Heimaufsicht hingewiesen, welches auch verstärkt in Anspruch genommen wird.

Zu Gender Mainstreaming ist zu sagen, dass in den Pflegeheimen zwar offensichtlich deutlich mehr Frauen leben, als Männer, und es auch relevant ist für den Umgang der Einrichtungen mit den pflegebedürftigen Menschen. Jedoch sind die Arbeitsinhalte der Heimaufsicht nicht vom Geschlecht der pflegebedürftigen Menschen abhängig. Auch liegen keine statistischen Daten über die Aufteilung nach Geschlechtern innerhalb der Bewohnerschaft vor. Vergleichbar ist es mit Migration. Zu Prävention/Nachhaltigkeit trägt die Heimaufsichtsbehörde mit ihrer Arbeit bei, weil die Aufsichtstätigkeit einen unverzichtbaren Baustein zur Qualitätssicherung in den Pflegeeinrichtungen darstellt.

Ziele / Wirkungen:

Entfällt

Ressourceneinsatz:

Entfällt

Schlussfolgerung:

Entfällt

Anlagen



Beschlussvorlage	Vorlagennummer: 2020/673
Federführend: Fachdienst Soziales	Status: öffentlich
	Datum: 09.06.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	Sitzungstermin	Status
Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (Vorberatung)	29.06.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	0 €
Mitwirkung Landrat:	nein	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	ja	Migration	ja
Prävention/Nachhaltigkeit	nein	Bildung	nein
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates

Beschlussvorschlag:

Die Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates im Landkreis Peine wird in der Fassung des Entwurfs vom 09. Juni 2020 (Anlage zu dieser Vorlage) beschlossen.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Gemäß § 12 Abs. 4 Nds. Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG) richten die Landkreise und kreisfreien Städte jeweils einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium ein. Diese Regelung besteht seit dem 1. Januar 2008.

Im Landkreis Peine wurde bereits am 20. Mai 1995 eine Arbeitsgemeinschaft zur Einrichtung eines Behindertenbeirates gegründet. Dieser Arbeitsgemeinschaft gehörten u.a. Wohlfahrtsverbände an, der Sozialverband, die Lebenshilfe, der Blindenverein und die Rheuma-Liga. Zwei Jahre später, nach dreizehn Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft, ist durch die Arbeitsgemeinschaft eine Satzung verabschiedet worden und es war klar, dass der Behindertenbeirat auf privater Basis tätig werden sollte.

Auch der Kreisausschuss hat die Bildung des Behindertenbeirates auf privater Basis in seiner Sitzung am 27. August 1997 einstimmig begrüßt und dem Beirat bei problematischen Themen die Gelegenheit zur Anhörung in den Fachausschüssen eingeräumt. In der Vorlage zu diesem Beschluss stand u.a.: „...kommt die Einrichtungen eines Behindertenbeirates nach dem Beispiel des Seniorenbeirates nicht in Betracht, da die Interessenvertretung Behinderter durch die oben aufgeführten erfahrenen und leistungsfähigen Organisationen in den politischen Gremien des Landkreises Peine gewährleistet ist.“ – mit den Organisationen sind die oben aufgeführten Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft gemeint.

So gab es im Landkreis Peine bei Inkrafttreten des NBGG am 1. Januar 2008 bereits seit rund zehn Jahren einen Behindertenbeirat. Dass es zwar ein Behindertenbeirat im Landkreis Peine war, aber kein Behindertenbeirat des Landkreises Peine, wurde damals gesehen, jedoch haben Landkreis Peine und Behindertenbeirat die bestehende Struktur als der gesetzlichen Anforderung entsprechend eingeschätzt.

Aktuell wird diese Frage anders bewertet. Eine juristische Prüfung hat ergeben, dass der Landkreis Peine selbst mit Hilfe einer entsprechenden Satzung einen Behindertenbeirat einrichten muss. Auch der derzeitige Behindertenbeirat befindet sich in einer Phase der Neuorientierung und spricht sich dafür aus.

Der beigelegte Entwurf einer Satzung wurde im Dialog mit dem Behindertenbeirat erarbeitet und enthält auch Anregungen aus der 18. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales, wo dieser Sachverhalt bereits mit entsprechender Informationsvorlage auf der Tagesordnung stand.

Nicht aufgenommen wurde die Anregung, auch Betreuerinnen bzw. Betreuer von volljährigen Menschen mit Behinderung als Mitglied des Behindertenbeirates zuzulassen. Das ist zwar denkbar, jedoch überwiegt die Überlegung, dass sich der Behindertenbeirat aus unmittelbar betroffenen Menschen zusammensetzen soll, vgl. § 3 Abs. 2 des Satzungsentwurf.

Neu eingefügt nach der Beratung in der letzten Sitzung wurde § 6 Abs. 3 des Satzungsentwurfs, wonach ein Mitglied des Behindertenbeirates auch an sonstigen Sitzungen der Fachausschüsse des Kreistages mit beratender Stimme teilnehmen soll.

Zu Gender-Mainstreaming und Migration ist zu sagen, dass eine paritätische Besetzung des Beirates mit Frauen und Männern vorgesehen und auch von Bedeutung ist. Eine Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund ist zwar ebenfalls wünschenswert, jedoch wird von einer verbindlichen Vorgabe im Satzungsentwurf abgesehen, weil es voraussichtlich nicht ganz einfach wird, überhaupt genügend Mitarbeitende zu finden.

Ziele / Wirkungen:

Mit der neuen Satzung wird die bestehende Struktur an die Rechtslage angepasst.

Ressourceneinsatz:

Zusätzliche Finanzmittel werden nicht unmittelbar benötigt, zumal der jährliche Zuschuss an den (bisherigen) Behindertenbeirat entfällt, was die Zahlung von Sitzungsgeldern aufwiegen dürfte.

Es ist zu überlegen, inwieweit die bzw. der Vorsitzende eine Aufwandsentschädigung analog anderen Positionen (z.B. Seniorenbeauftragte/r des Landkreises Peine) erhält.

Schlussfolgerung:

Siehe Satzungsentwurf.

Anlagen

Satzungsentwurf

Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates im Landkreis Peine

Aufgrund der §§ 10 und 58 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) und des § 12 Abs. 4 des Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetzes (NBGG) hat der Kreistag des Landkreises Peine in seiner Sitzung am __.__.____ die folgende Satzung beschlossen:

§ 1

Name, Sitz und Stellung

1. Als selbstbestimmte Vertretung der im Landkreis Peine lebenden Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen wird ein Beirat für Menschen mit Behinderung gebildet, der die Bezeichnung „Beirat für Menschen mit Behinderung im Landkreis Peine“ führt und seinen Sitz in Peine, Kreishaus, Burgstraße 1, hat.
2. Der Beirat ist konfessionell und parteipolitisch neutral und unabhängig. Er ist weder weisungsbefugt, noch weisungsgebunden.

§ 2

Aufgaben

1. Der Beirat hat die Aufgabe, sich für die gleichberechtigte Mitwirkung und Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Leben in der Gemeinschaft einzusetzen und damit der Gefahr der Isolierung aufgrund von Behinderungen entgegenzuwirken. Er nimmt selbst keine Aufgaben der Arbeit mit Menschen mit Behinderung wahr, sondern berät und unterstützt durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit die staatlichen und kommunalen Stellen, die Träger der freien Wohlfahrtspflege, Sozialverbände und andere Organisationen und Gruppen bei der Durchführung der vielfältigen Aufgaben der Behindertenhilfe. Hierbei hat er insbesondere folgende Aufgaben:
 - a. Vertretung der Belange der Menschen mit Behinderung gegenüber den Beschlussgremien und der Verwaltung des Landkreises Peine sowie gegenüber anderen Stellen und Trägern, die sich auf dem Gebiet der Behindertenhilfe betätigen,
 - b. Mitwirkung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen der Hilfe für Menschen mit Behinderung,
 - c. Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Belange der Menschen mit Behinderung,
 - d. Pflege der Kontakte zu Heimbeiräten, Heimfürsprechern und ähnlichen Gremien.

2. Der Beirat bestimmt im Rahmen seines Aufgabenbereichs nach Absatz 1 seine einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten selbst und koordiniert sein Vorgehen bei Überschneidungen in Art und Umfang der Tätigkeiten durch Dritte selbst.
3. Er wird bei der Erfüllung seiner Aufgaben vom Landkreis Peine unterstützt.

§ 3

Bildung des Beirates

1. Der Beirat besteht aus neun stimmberechtigten Mitgliedern.
2. Zu Mitgliedern des Beirates können nur volljährige Kreiseinwohnerinnen und Kreiseinwohner benannt werden, bei denen eine nachgewiesene Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX besteht, oder die zum Zeitpunkt der Bildung des Beirates Elternteil eines minderjährigen Kindes sind, bei dem eine entsprechende Behinderung vorliegt.
3. Der Beirat soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden; ihm sollen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen angehören. Mitglieder kommunaler Vertretungsorgane sollen nicht benannt werden.
4. Die neun stimmberechtigten Mitglieder sowie drei Ersatzmitglieder werden vom Kreistag auf Grundlage einer Vorschlags- bzw. Bewerberliste berufen.

Auf die Liste wird gesetzt, wer sich nach einem öffentlichen Aufruf entweder selbst um die Mitarbeit bewirbt oder wer von einer der folgenden Stellen bzw. Organisationen vorgeschlagen wird:

- Kreisangehörige Gemeinden einschließlich der Stadt Peine
- Kreisarbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände im Landkreis Peine
- Sozialpsychiatrischer Verbund
- Sonstige Stellen bzw. Organisationen, die sich um Belange von Menschen mit Behinderung kümmern.

Die vorgeschlagenen Personen müssen nicht der vorschlagenden Stelle bzw. Organisation angehören.

5. Scheidet ein stimmberechtigtes Mitglied dauerhaft aus dem Beirat aus, tritt eines der drei Ersatzmitglieder an diese Stelle.

§ 4

Amtszeit

1. Die Amtszeit des Beirates entspricht der Wahlperiode der Kreistagsabgeordneten. Die erste Amtszeit beginnt abweichend am 01.01.2021.
2. Sind zu Beginn einer Amtszeit die Mitglieder des neuen Beirates nicht vollzählig benannt, so kann der Beirat seine Arbeit dennoch aufnehmen, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder benannt worden ist.
3. Jedes Mitglied des Beirates kann nach Ablauf der Amtszeit erneut benannt werden.

§ 5

Rechtsstellung der Mitglieder

1. Die Mitglieder des Beirates üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie sind in ihrer Tätigkeit parteiungebunden und von Weisungen unabhängig.
2. Für die Teilnahme an den Sitzungen des Beirates erhalten die Mitglieder vom Landkreis Peine das in der jeweils geltenden Satzung festgelegte Sitzungsgeld.

§ 6

Geschäftsführung

1. Der Beirat wählt für die Dauer seiner Amtszeit aus seiner Mitte eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende bzw. einen stellvertretenden Vorsitzenden.
2. Die bzw. der gewählte Vorsitzende vertritt den Beirat nach außen. Er oder sie oder ein anderes vom Beirat selbst bestimmtes Mitglied des Beirates ist beratendes Mitglied im Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales des Landkreises Peine.
3. Werden Themen, die die Belange von Menschen mit Behinderung berühren, in anderen Fachausschüssen des Kreistages behandelt, soll der Behindertenbeirat ebenfalls zu den entsprechenden Sitzungen eingeladen werden und mit beratender Stimme teilnehmen können. Auch diese Aufgabe nimmt die bzw. der gewählte Vorsitzende wahr oder ein anderes vom Beirat selbst bestimmtes Mitglied des Beirates.
4. Die bzw. der gewählte Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte des Beirates, bereitet die Sitzungen vor und führt dessen Beschlüsse aus. Hierbei leistet der Landkreis Peine, Fachdienst Soziales, verwaltungsmäßige und technische Hilfe, stellt Räume für die Sitzungen zur Verfügung und stellt eine Protokollführerin bzw. einen Protokollführer.
5. Die erste Sitzung des neuen Beirates wird durch den Landrat des Landkreises Peine einberufen. Unter seiner Leitung oder unter Leitung einer von ihm beauftragten Person erfolgt die Wahl des geschäftsführenden Vorstandes.

§ 7

Sitzungen

1. Der Beirat wird von der bzw. dem Vorsitzenden unter Mitteilung der Tagesordnung mit zweiwöchiger Ladungsfrist einberufen. Die Tagesordnung kann zu Beginn der Sitzung durch Mehrheitsbeschluss geändert oder ergänzt werden. Die bzw. der Vorsitzende leitet die Sitzung.

2. Der Beirat ist mindestens dreimal im Jahr einzuberufen. Er ist ferner dann einzuberufen, wenn die bzw. der Vorsitzende oder die Mehrheit der Mitglieder es für erforderlich hält.
3. Die Sitzungen sind in der Regel öffentlich; werden im Einzelfall berechnigte Interessen Dritter berührt, ist in nichtöffentlicher Sitzung zu verhandeln. Eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Landkreises Peine, Fachdienst Soziales, nimmt beratend an den Sitzungen teil. Weitere Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer können (beispielsweise aus den Gemeinden, der Stadt, den Wohlfahrtsverbänden) themenbezogen eingeladen werden.
4. Zu Beginn einer jeden Sitzung erstattet die bzw. der Vorsitzende einen Bericht über die Aktivitäten seit der letzten Sitzung des Beirates. Hierüber kann eine Aussprache stattfinden.
5. Der Beirat ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am __.__.2020 in Kraft.

Peine, __.__._____

Landkreis Peine
Der Landrat

Franz Einhaus



Informationsvorlage	Vorlagennummer: 2020/674
Federführend: Gleichstellungsbeauftragte	Status: öffentlich
	Datum: 10.06.2020

<i>Beratungsfolge (Zuständigkeit)</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (Kenntnisnahme)	29.06.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	0 €
Mitwirkung Landrat:	nein	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	ja	Migration	ja
Prävention/Nachhaltigkeit	ja	Bildung	ja
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Information der Gleichstellungsbeauftragten zum Sachstand Umsetzung Istanbul Konvention

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Entsprechend des Protokolls der letzten Sitzung wird der Tagesordnungspunkt auf Wunsch der Politik aufgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert über den aktuellen Sachstand zur Istanbul Konvention und insbesondere deren Umsetzung im Landkreis Peine, insbesondere über die politisch entschiedenen Maßnahmen:

- 24 Stunden Betreuung auf Honorarbasis, personelle Unterstützung
- Ausweitung der Räumlichkeiten (Anmietung und Ausstattung 3 Zi.-Wohnung)
- Umsetzung verschiedenster Maßnahmen im Rahmen der Corona-Krise
- Perspektivische Maßnahmen im Rahmen einer möglichen Bundesförderung, aufgrund einer Ansprache aus dem Niedersächsischen Sozialministerium

Im Übrigen soll dem Ausschuss die gewünschte Möglichkeit zur Diskussion gegeben werden.

Ziele / Wirkungen:

Information über die Umsetzung der Istanbul Konvention

Ressourceneinsatz:

Entfällt

Schlussfolgerung:

Information des Ausschusses zur Sensibilisierung für das Thema

Anlagen
