



Informationsvorlage	Vorlagennummer: 2023/051
Federführend: Fachdienst Personal und Service	Status: öffentlich
	Datum: 10.05.2023

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	Sitzungstermin	Status
Ausschuss für Gleichstellung, zentrale Verwaltung und Feuerschutz (Kenntnisnahme)	05.06.2023	Ö
Kreisausschuss (Kenntnisnahme)	14.06.2023	N
Kreistag des Landkreises Peine (Kenntnisnahme)	14.06.2023	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 2019 - 2021

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 der 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 (Fachdienste, Referate) in den Jahren 2019 – 2021.

Weitere Inhalte des Gleichstellungsberichts sind unter „Beiträge mehrerer Organisationseinheiten“ die Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten mit anderen

Organisationseinheiten, die Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt sowie das gemeinsame Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates.

Ziele / Wirkungen:

Informationen 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 verstärken, um so ein nachhaltiges Ausschöpfen der geschlechtsspezifischen Potenziale auf allen Ebenen der Kreisverwaltung zu gewährleisten.

Anlagen

Gleichstellungsbericht 2019 - 2021

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 2019-2021	7
Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2019 – 2021.....	8
II. Beiträge der Verwaltung	9
Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für Mitarbeiterinnen durch die Verwaltung	9
II.1. Dezernat I	9
Bericht Fachdienst Personal und Service (FD 12).....	9
Bericht Fachdienst Finanzen (FD 13)	13
Bericht Fachdienst Straßenverkehr (FD 17).....	14
II.2. Dezernat II	15
Bericht Klimaschutzagentur (OE 22)	15
Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)	16
Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27)	19
II.3. Dezernat III	21
Bericht Stabsstelle Sozialmonitoring/Bildungsbüro	21
Bericht Fachdienst Soziales (FD 32).....	22
Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33).....	24
Bericht Fachdienst Jugendamt (FD 34)	27

Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35)	29
Bericht Fachdienst Kreisvolkshochschule (FD 38)	31
III. Beiträge mehrerer Organisationseinheiten	34
III.1. Gender Mainstreaming beim Landkreis Peine	34
Maßnahmen (Intern/Extern)	34
III.1.1. Gender-Check für Ausschussvorlagen	34
III.1.2. Digitales System „Allris“ – Beschluss- und Informationsvorlagen - Mitzeichnung der Gleichstellungsbeauftragten	39
III.1.3. Zukunftstag für Mädchen und Jungen, ein genderorientiertes Azubi-Projekt beim Landkreis Peine	39
Teil B Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung des Gleichstellungsbüros	41
Maßnahmen (intern und extern)	
1. Frauenrechte sind Menschenrechte	41
1.1. Einrichtung einer Belegwohnung für Aussteigerinnen aus der Prostitution (auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten)	41
1.2. Maßnahmen zu Gewalt gegen Frauen (in Zeiten von Corona)	45
1.2.1 Initiative „Stärker als Gewalt“ – weil Zuhause nicht für alle sicher ist Poster Aktion gegen häusliche Gewalt mit Supermärkten	45
1.2.2 Kampagne gegen häusliche Gewalt „Hast Du das auch gehört?“	45
1.3. Umsetzung der Istanbul Konvention Umsetzung im Landkreis Peine – bessere Ausstattung des Peiner Frauenhauses	46
2. Veranstaltungen für Frauen (intern und extern)	50
2.1. Frauenneujahrsempfang	50
2.2. Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation	53
2.3. Frauenstammtisch (intern)	57

3.	Bildungs- und Kulturarbeit für Frauen	57
3.1.	FrauenORT Peine	57
3.1.1.	Frauenstammtisch Hertha Peters	57
3.1.2.	Frauenstadtrundgänge	60
3.1.3.	Ausstellung „100 Frauen“	62
4.	Frauen und Sport	63
4.1	Frauensporttag 2021	63
5.	Fachliche Betreuung des Ausschusses für Frauen, Arbeit und Soziales (AGAS)	63
6.	Öffentlichkeitsarbeit	65
6.1.	Aktualisierung der Homepage.....	65
7.	Überregionale Tätigkeiten	66
8.	Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle.....	66
Teil C	Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates	67

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 **2019 bis 2021** 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 2016 bis 2018 erstellt.

Festzuhalten ist, dass der Frauenanteil beim Landkreis Peine bei Zusammenrechnung der Tarifbeschäftigten und Beamtinnen/Beamte im einfachen, mittleren, gehobenen und auch höheren Dienst weiterhin überwiegt.

Der Anteil von Frauen in den Dezernats-, Fachdienst- und Referatsleitungen ist sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst deutlich angestiegen.

Auch in Bezug auf alle Führungsebenen (einschließlich Sachgebietsleitungen) konnte ein Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden. Hier machen sich bereits die gezielte berufliche Weiterbildung und die eigene Ausbildung von Inspektorinnen und Inspektoren bemerkbar. Auch in Zukunft ist daher ein besonderes Augenmerk auf die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legen.

Entwicklung des Frauenanteils beim Personal des Landkreises Peine für den gehobenen und höheren Dienst 2019-2021

	2019	2020	2021
Frauenanteil höherer Dienst gesamt	71 %	71 %	70 %
Frauenanteil gehobener Dienst gesamt	59 %	60 %	62 %

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist leicht von 71 % auf 70 % gesunken, der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst von 59 % auf 62 % gestiegen.

Gesamtbetrachtung: 2019-2021

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist leicht von 71 % auf 70 % gesunken, der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst von 59 % auf 62 % gestiegen.

Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2019-2021

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

2019 – 2021

	31.12.2019					31.12.2020					31.12.2021				
	davon			in %		davon			in %		davon			in %	
LB	Anz.	m	w	m	w	Anz.	m	w	m	w	Anz.	m	w	m	w
eD	42	13	29	31,0%	69,0%	41	16	25	39,0%	61,0%	35	13	22	37,1%	62,9%
mD	517	145	372	28,0%	72,0%	544	147	397	27,0%	73,0%	565	156	409	27,6%	72,4%
gD	365	149	216	40,8%	59,2%	362	145	217	40,1%	59,9%	376	143	233	38,0%	62,0%
hD	42	12	30	28,6%	71,4%	42	12	30	28,6%	71,4%	40	12	28	30,0%	70,0%
Ges.	966	319	647	33,0%	67,0%	989	320	669	32,4%	67,6%	1016	324	692	31,9%	68,1%

- einfacher Dienst: Verminderung von 69 % auf 63 %
- mittlerer Dienst: gleichbleibend bei 72 %
- gehobener Dienst: Anstieg von 59 % auf 62 %
- höherer Dienst: Verminderung von 71 % auf 70 %

Bezogen auf alle Führungsebenen (inklusive Sachgebietsleitungen) hat sich der Frauenanteil in den Führungspositionen von 55 % auf 56 % erhöht.

	31.12.2019					31.12.2020					31.12.2021				
	Anz.			in %		Anz.			in %		Anz.			in %	
LB	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w
gD	20	7	13	35,0%	65,0%	21	8	13	38,1%	61,9%	20	7	13	35,0%	65,0%
hD	63	30	33	47,6%	52,4%	63	30	33	47,6%	52,4%	61	28	33	45,9%	54,1%
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:

2019 – 2021

	31.12.2019					31.12.2020					31.12.2021				
	Anz.			in %		Anz.			in %		Anz.			in %	
LB	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w
gD	15	10	5	66,7%	33,3%	14	9	5	64,3%	35,7%	14	6	8	42,9%	57,1%
hD	13	9	4	69,2%	30,8%	14	9	5	64,3%	35,7%	12	7	5	58,3%	41,7%

- gehobener Dienst: Anstieg von 33 % auf 57 %
- höherer Dienst: Anstieg von 31 % auf 42 %

Der Anteil von Frauen in den Dezernats-, Fachdienst- und Referatsleitungen ist sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst deutlich angestiegen.

II. Beiträge der Verwaltung

Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für Mitarbeiterinnen durch die Verwaltung

II.1. Dezernat 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 in den vergangenen Berichten wiederholt als absehbar angekündigte gleichberechtigte Partizipation der Geschlechter am Arbeitsleben und der beruflichen Entwicklung ist inzwischen eingetreten. Seit Jahren streben mehr Frauen als Männer in die Verwaltung. Bei der Besetzung von Leitungsstellen bedurfte es aber einer zeitlichen Perspektive, um durch gezielte Personalentwicklung durch Qualifizierungen u. ä. eine Teilhabe zu ermöglichen. Diese wurde nun erreicht, zum Ende des Berichtszeitraums sind Leitungsstellen von mehr Frauen als Männern besetzt. Durch eine „behutsame“ Entwicklung ist in diesem Prozess nie ein Konkurrenzgedanke zwischen Geschlechtern entstanden, jede Stelle wurde allein aufgrund von Qualifikation besetzt. Das ist allseits anerkannt und stärkt die Stelleninhaberinnen und –inhaber.

Das bedeutet aber nicht, dass die Hände in den Schoß gelegt werden können. Durch nach wie vor unterschiedliche Rollen bei der Familienplanung bedarf es guter Instrumente, das Erreichte kontinuierlich halten zu können. In Abstimmung mit der Verwaltungsführung, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten wird im Rahmen einer guten Personalentwicklung darauf geachtet, eine gleichberechtigte Teilhabe in einem ständigen Prozess zu ermöglichen.

Gerade in der Familienphase bedarf es kluger Instrumente, um hoch qualifizierte Frauen weiterhin gleichberechtigt an der beruflichen Entwicklung zu beteiligen. Dabei ist gerade die Kinderbetreuung ein ausschlaggebender Faktor. Die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist deshalb für den Personenkreis ein wichtiger Baustein. In diesem Kontext müssen gerade durch die oft ungewisse Versorgung durch Kinderbetreuungseinrichtungen einzelfallbezogene Lösungen zur (Ein-) Bindung junger Mütter mit hoher Qualifikation gesucht werden. Neben der Notwendigkeit zur Teilhabe wäre angesichts von Fachkräftemangel ein „Abreißen“ der beruflichen Entwicklung nicht akzeptabel.

Die Organisation und Einbindung in die Personalplanung und Abläufe obliegt dem Fachdienst Personal und Service als internem Dienstleister.

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der flexiblen Arbeitszeitregelungen, der Teilzeiteignung von Stellen und Einbindung in Stelleausschreibungen während Elternzeiten auf die Vorberichte verwiesen.

Lösungsansätze waren im Berichtszeitraum gefordert für den Zeitpunkt der Rückkehr in das Berufsleben nach der Elternzeit. Abgesehen von der Organisation der (schon in den vergangenen Jahren) Notwendigkeit von Teilzeiterfordernissen war oft durch fehlende Krippen-/Kindertagesplätze bis zum Schluss der Elternzeit die Betreuung der Kinder ohne Verschulden der Eltern (in den meisten Fällen Mütter) nicht geklärt. Auf die Einhaltung der vorgegebenen Fristen zur Erklärung über die Rückkehr in den Beruf wurde deshalb verzichtet und immer flexibel eine Lösungsmöglichkeit gefunden, auch wenn das in einer Personalplanung eine große Herausforderung für die Fachebenen und Fachdienst Personal und Service bedeutet. In diesem Zuge musste aus gleichem Grund oft eine variable Anpassung je nach der persönlichen Situation erfolgen.

Die nachfolgend aufgeführten Punkte geben einen kurzen Überblick zu einzelnen zentralen Themen zur Umsetzung der Gleichstellung. Für ergänzende Struktur- und Statistikdaten wird auf die umfassende Datenerhebung im Gleichstellungsplan verwiesen.

Zukunftstag für Mädchen und Jungen

Der Zukunftstag für Jungen und Mädchen wird beim Landkreis Peine seit mehreren Jahren in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Dabei sollen sich Kinder und Jugendliche mit der Arbeit der Kreisverwaltung vertraut machen und sich mit den Aufgaben und Anforderungen der unterschiedlichen Berufsbilder näher befassen. Besonderes Ziel ist neben der Berufsorientierung insbesondere das Aufbrechen von geschlechterspezifischen Rollenklischees bei der Berufswahl.

Mitwirkung beim Gleichstellungsplan

Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten ist gem. § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu 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/zum Verwaltungsfachangestellte/n

Jahr	Frauen	Männer
2019	5	2
2020	5	2
2021	6	3

Ausbildung zur/zum Fachangestellte/n für Medien und Informationsdienste

Jahr	Frauen	Männer
2019	0	0
2020	0	1
2021	0	0

Ausbildung zur/zum Bauzeichner/in

Jahr	Frauen	Männer
2019	0	0
2020	1	0
2021	0	0

Ausbildung zur/zum Straßenwärter/in

Jahr	Frauen	Männer
2019	0	1
2020	0	0
2021	0	0

Ausbildung zur/zum Hygienekontrolleur/in

Jahr	Frauen	Männer
2019	0	0
2020	1	1
2021	0	0

Fortbildung Angestelltenlehrgang I

Jahr	Frauen	Männer
2019	1	0
2020	1	1
2021	1	0

Fortbildung Angestelltenlehrgang II

Jahr	weiblich	männlich
2019	1	1
2020	1	1
2021	2	1

Ausbildung zur/zum Inspektorenanwärter/in

Jahr	weiblich	männlich
2019	1	2
2020	3	0
2021	1	2

Praxisplätze im Rahmen des Studiengangs Soziale Arbeit der IU Hochschule (Hochschulstandort Peine)

Jahr	weiblich	männlich
2019	3	0
2020	3	0
2021	0	0

Auswirkungen und Fazit

Es werden weiterhin viele Dinge auf den Weg gebracht um dem Gleichstellungsgedanken gerecht zu werden. Eine spürbare Veränderung werden wir kontinuierlich feststellen. Durch eine hohe Fluktuation im Personalkörper ist die Darstellung oftmals schwierig. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, weiterhin Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten, um perspektivisch den Anteil von Frauen in Leitungspositionen entsprechend dem Gedanken des Gleichstellungsgesetzes zu erhöhen.

Siehe auch hier die Ausführungen im Gleichstellungsplan.

Bericht Fachdienst Finanzen (FD 13)

Personalmaßnahme

Flexible Arbeitszeitgestaltung auch unter großzügiger Inanspruchnahme von Telearbeit

Ziel der Maßnahme

Alle Mitarbeiter/innen des Fachdienstes Finanzen nutzen das Angebot der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Mit fast allen Mitarbeiter/innen hat die Fachdienstleitung zudem unregelmäßige und kurzfristige alternierende Telearbeit vereinbart. Hiermit wurde insbesondere für Mitarbeiter/innen, die Kinder zu betreuen haben, ein noch höheres Maß an Flexibilität geschaffen, was sehr geschätzt und genutzt wird. Die Aufgaben des Fachdienstes Finanzen, die sich im Wesentlichen auf interne Dienste beschränken und die Tatsache, dass die Digitalisierung im hiesigen Fachdienst weit fortgeschritten ist, geben diese Form der Arbeitszeitgestaltung auch nahezu uneingeschränkt her.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Ende 2022 waren im Fachdienst Finanzen 14 Personen beschäftigt, hiervon 7 Personen in Teilzeit. Der Stundenumfang der Teilzeitkräfte erstreckt sich von 12 Stunden bis 30 Stunden/wöchentlich verteilt auf drei bis fünf Arbeitstage.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fachdienst Personal und Service

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Das Angebot flexibler Arbeitszeitgestaltung unter großzügiger Inanspruchnahme von Telearbeit wird von allen Mitarbeiter/innen (auch denjenigen ohne Kinder) sehr geschätzt. Es ist anzunehmen, dass die festgestellte Bereitschaft der Mitarbeiter/innen, freiwillig bei extremen Situationen (Haushaltsplanung, Wahlen) Mehrstunden zu leisten, auch damit zusammenhängt, dass sie in ihrer regelmäßigen Arbeit sehr flexibel agieren können. Das Angebot stößt bei der bisherigen Organisation dann an seine räumlichen Grenzen, wenn die Mitarbeiter/innen in Teilzeit tatsächlich auf einen Arbeitsplatz vor Ort bestehen. Nach hiesiger Erfahrung ist die Betreuung eines Kindes immer noch zumeist in den Vormittagsstunden sichergestellt, sodass berufstätige Elternteile i.d.R. auch in dieser Zeit arbeiten möchten.

Bericht Fachdienst Straßenverkehr (FD 17)

Personalmaßnahme

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und damit auch eine erhöhte Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen

Ziel der Maßnahme

Der Fachdienst Straßenverkehr ist bestrebt bei Stellenbesetzungen und auch im Rahmen der Beschäftigung, Rücksicht auf persönliche Bedarfe (Kinderbetreuung, Pflege, eigene Gesundheit) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nehmen. Dies geschieht hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung genauso wie des Umfangs der wöchentlichen Arbeitszeit.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Reduzierte Ausfallzeiten – ein zeitlicher Umfang ist nicht bezifferbar

II.2. Dezernat II

Bericht Klimaschutzagentur (OE 22)

Personalmaßnahme

Geteilte Leitungsstelle der Klimaschutzagentur

Ziel der Maßnahme

Durch Aufteilung der Leitungsposition der Klimaschutzagentur Landkreis Peine (OE 22) auf zwei Halbtagsstellen im Jahr 2022 wurde der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsprechend der aktuellen Lebens- und Arbeitsansprüchen Rechnung getragen. Durch diesen Schritt konnten qualifizierte und motivierte Fachkräfte geworben werden. Die beiden Stellen sind aktuell an zwei Frauen, jeweils mit Familie, vergeben, und bilden somit ein Beispiel für innovative und flexible Umsetzungsstrategien der Personalbesetzung im Dezernat 2.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Durch die Teilung der Leitungsposition ist einerseits den zwei Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben worden auch in Teilzeit Führungsarbeit übernehmen zu können und andererseits ein Beispiel für flexible Lösungsstrategien für die gesamte Landkreisverwaltung errichtet worden. Durch die Teilung der Leitungsstelle konnte der Landkreis seine Attraktivität für Arbeitnehmende mit besonderen Anforderungen an die Arbeitszeitflexibilität aktiv steigern.

Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)

Personalmaßnahme 1

Angebote zu Fortbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Umgang mit schwierigen Kunden, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz speziell durch Kunden, sowie zur DV Wertschätzende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz

Ziel der Maßnahme

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die im Innen- und Außendienst im Kundenkontakt stehen sowie allen Mitarbeitenden zum Thema „Zusammenarbeit“, Handlungsoptionen, Abwehr-strategien und das Wissen vermitteln, wie der Landkreis Peine unterstützt. Vor dem Hintergrund der DV Wertschätzende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz dafür sensibilisieren, welche Regel der Zusammenarbeit gelten und welche Konsequenzen bei Nichteinhalten dieser Regeln vom Arbeitgeber zu erwarten sind.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Fortbildungsbudget des Fachdienstes 21, Seminarangebote des Referates 3 (Gleichstellung)

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fachdienst Personal und Service, Referat 3 (Gleichstellung)

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte gesteigert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen wo sie Unterstützung erhalten und an wen sie sich in schwierigen Situationen wenden können.

Die Resonanz aller Teilnehmenden war sehr positiv. Es sollten zukünftig weitere Seminare zum Themakomplex angeboten werden, da nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachdienstes teilnehmen konnten.

DV Wertschätzende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz: eine verpflichtende Teilnahme für Fachdienstleitungen/Sachgebietsleitungen sowie alle Mitarbeitende an einem Seminar, welches das Selbstverständnis des Landkreises zur Zusammenarbeit transportiert, wäre wünschenswert.

Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)

Personalmaßnahme 2

Im Rahmen der während der Corona-Zeit eingeräumten Möglichkeiten der Telearbeit sowie der temporären Verlängerung der Arbeitszeiten bis 20:00 Uhr und Ermöglichung von Samstagsarbeit und der danach überarbeiteten und derzeit geltenden DV Telearbeit: Schaffung von Telearbeitsplätzen und unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen entsprechend der familiären Situation in Abstimmung mit den dienstlichen Belangen.

Ziel der Maßnahme

Flexibilisierung und bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bzw. Familie und Beruf

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fachdienst Personal und Service, Fachdienst EDV

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Pflege und Beruf bzw. Familie und Beruf können besser vereinbart werden. Durch temporäre Ausweitung der Arbeitszeiten in Verbindung mit der Telearbeit während der Corona-Zeit war es für Eltern, die mehrere Kinder im Homeschooling betreuen mussten möglich, dies mit der Arbeit zu vereinbaren.

Die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit konnte gesteigert werden.

Anzumerken ist, dass von der Flexibilisierung der Arbeit, die durch die geltende DV Telearbeit angeboten werden kann, bis dato nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren können, die über eine entsprechende Ausstattung und EDV Infrastruktur privat verfügen, bzw. sich diese leisten können, da die Ausstattung eine Voraussetzung darstellt. Im Fachdienst Umwelt ist es auffällig, dass gerade ältere Mitarbeiter/innen mit niedrigen Entgeltgruppen diese Möglichkeit nicht wahrnehmen.

Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)

Personalmaßnahme 3

Ermöglichung des Einstiegs einer Mitarbeiterin im Fachdienst Umwelt nach Elternzeit mit graduell ansteigendem Stundenanteil.

Ziel der Maßnahme

Die Wiederbesetzung einer durch Elternzeit vakanten Vollzeitstelle flexibel gestalten, um einer Technikerin den Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit zu ermöglichen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Die Stelle konnte trotz mehrfacher Ausschreibung während der Elternzeit nicht besetzt werden. Vakante Stellenanteile insbesondere am Anfang (Beginn mit 20 Stunden, kontinuierliche Steigerung). Ansonsten wäre die Stelle weiterhin unbesetzt geblieben.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fachdienst Personal und Service

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die allmähliche und flexible Stundenerhöhung nach der Elternzeit hat sich sowohl für die Mitarbeiterin als auch den Fachdienst als positiv erwiesen.

Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27)

Personalmaßnahme 1

Förderung des Bachelor-Fernstudiums einer Mitarbeiterin

Ziel der Maßnahme

Förderung der beruflichen Weiterqualifizierung einer Mitarbeiterin zum Bachelor of Arts (B.A.)

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Beabsichtigt sind Teilfreistellungen für die Präsenzveranstaltungen und die Prüfungsleistungen

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fachdienst Personal und Service

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Beabsichtigt sind Teilfreistellungen für die Präsenzveranstaltungen und die Prüfungsleistungen

Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27)

Personalmaßnahme 2

Beschäftigung von weiblichen Bauzeichner-Auszubildenden

Ziel der Maßnahme

Förderung der Beschäftigung von weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Permanent sind zwei Stellen für Bauzeichner-Auszubildende im Haushalt vorhanden

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Fachlich qualifizierte Ausbildung von jungen Menschen zu Fachkräften für den Arbeitsmarkt. Eine dauerhafte Übernahme ist beim Landkreis Peine nicht möglich.

II.3. Dezernat III

Bericht Stabsstelle Sozialmonitoring / Bildungsbüro

Personalmaßnahme

Ermöglichung von Tele-Arbeit (im jeweils hausintern erlaubtem Rahmen), dabei umfängliche Unterstützung bei allen sich ergebenden Fragen, rasche Bearbeitung der Anträge auf Telearbeit; bedarfsgerechte (auch kurzfristige) Umstellung von Präsenzbesprechungen auf Webex-Meetings, ggf. Anpassung von Zeitfenstern; flexible Vertretungsregelungen innerhalb des Teams.

Ziel der Maßnahme

Ermöglichung der Arbeit oder zumindest der Teilnahme an dringlichen Terminen, wenn das Kind nicht die Kita bzw. die Schule besuchen kann (Einrichtungsschließung im Lockdown, Quarantänezeiten oder bei Erkrankung des Kindes). Im Team des Bildungsbüros betraf dies die Kolleginnen mit jüngeren Kindern, da die Betreuung werktags vorwiegend durch die Mütter zu gewährleisten war.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Geringer zeitlicher Aufwand für die Umorganisation von Austauschformaten und ggf. die Umverteilung von Arbeitspaketen im Team; eigene Webex-Lizenz vorhanden.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Flexible Zusammenarbeit des gesamten Teams; bedarfsgerechter (stets konstruktiver und zielführender) Austausch mit dem Support-Team (FD EDV).

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Oft war eine Krankschreibung der Mutter aufgrund eines kranken Kindes nicht erforderlich; Zeitpläne konnten eingehalten werden; aufwändige Terminverschiebungen für größere Netzwerktreffen wurden vermieden; die flexible Handhabung erlaubte fast immer die rasche Umsetzung eines Alternativplans, wodurch Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit für die jeweiligen Anlässe gesteigert werden konnten.

Bericht Fachdienst Soziales (FD 32)

Maßnahme für Bürger/innen des Landkreises Peine 1

Einrichtung eines Behindertenbeirates mit einer paritätischen Besetzung von Männern und Frauen

Ziel der Maßnahme

Gemäß § 12 Abs. 4 Nds. Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG) richten die Landkreise und kreisfreien Städte jeweils einen Beirat oder ein vergleichbares Gremium ein. Im Landkreis Peine gab es bereits seit Ende der 90er Jahre einen Behindertenbeirat auf privater Basis. Dieser erfüllt jedoch nicht die Vorgaben des NBGG, wonach der Landkreis Peine gehalten ist, mit Hilfe einer Satzung einen Behindertenbeirat einzurichten. Die Satzung ist am 10.11.2020 in Kraft getreten und sieht die paritätische Besetzung des Beirates mit Männern und Frauen vor.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Die Mitglieder des Behindertenbeirates sind ehrenamtlich tätig. Der Vorsitzende erhält eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 205,00 €; darüber hinaus werden Sitzungsgelder in Höhe von 25,00 € je Mitglied und Sitzung gewährt. Zur Bewältigung der Aufgaben verfügt der Beirat über ein Budget in Höhe von 2.000,00 € pro Jahr. Verwaltungskosten entstehen für die Beratung, insbesondere im Rahmen der Durchführung der Sitzungen sowie die Protokollführung.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Kreistagsabgeordnete sowie sämtliche Bereiche der Verwaltung, Stadt Peine und kreisangehörige Gemeinden, Behindertenvertretungen, Wohlfahrtsverbände, ehrenamtlich Tätige.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die paritätische Besetzung des Beirates stellt sicher, dass die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse behinderter Männer und Frauen gut in den Blick genommen werden.

Bericht Fachdienst Soziales (FD 32)

Maßnahme für Bürger/innen des Landkreises Peine 2

Unterbringung, Versorgung und Integration aus der Ukraine geflüchteter Frauen

Ziel der Maßnahme

Bei der überwiegenden Zahl (rund 80%) der aus der Ukraine geflüchteten Menschen handelt es sich um Frauen und minderjährige Kinder. Bei der Unterbringung und Versorgung der geflüchteten Menschen ist dieser Personenkreis mit seinen Bedürfnissen besonders in den Blick zu nehmen. Ziel ist es, den betroffenen Frauen und Kindern Sicherheit und Ruhe zu vermitteln, um die erlebten Ereignisse zu verarbeiten und gut in Deutschland anzukommen. Mit Hilfe von Betreuungsangeboten für Kinder und Angeboten für Sprachkurse soll eine Integration gelingen. Es erfolgt eine Begleitung durch Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen sowie ehrenamtlich Tätige, um das Ankommen zu erleichtern und Hilfestellungen im Alltag zu geben. Die Altersstruktur und die individuellen Bedarfe der Frauen werden dabei besonders in den Blick genommen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Die Bezifferung des Ressourceneinsatzes ist aufgrund der fragilen Situation und der Vielzahl der handelnden Akteure nicht möglich.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fachdienste Arbeit, Jugendamt, KVHS, OE Bildungsbüro,
Stadt Peine und kreisangehörige Gemeinden, Wohlfahrtsverbände, ehrenamtlich Tätige

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die dezentrale Unterbringung von Frauen mit minderjährigen Kindern ermöglicht diesen ein Ankommen in Deutschland in einem geschützten Raum. Die besonderen Bedürfnisse wie Mobilität, gute Erreichbarkeit von ärztlicher Versorgung, das Angebot von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie Sprachangebote werden zur Verfügung gestellt und durch Sozialarbeiter/innen begleitet und ehrenamtlich unterstützt.

Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33)

Personalmaßnahme 1

Für Führungskräfte besteht, ebenso wie für die Sachbearbeitung, die Möglichkeit in Telearbeit zu arbeiten. Insbesondere während der COVID-19 Pandemie wurde dieses auch von den Führungskräften verstärkt genutzt. Die Nutzung der Telearbeit wird dabei mit der Vertretung abgestimmt.

Ziel der Maßnahme

Führungskräften durch die Telearbeit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, um so eine Leitungsfunktion auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erzieherischen- und pflegerischen Verpflichtungen attraktiv zu gestalten.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Dieser Ressourceneinsatz stellt einen geringen Aufwand dar und trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit maßgeblich bei. Da jede Führungskraft eine Stellvertretung hat, erfolgt die Anwesenheit der Stellvertretung im Büro sobald die Führungskraft sich in Telearbeit befindet. So ist gewährleistet, dass z.B. in jedem Team eine Führungskraft vor Ort im Büro und ansprechbar für das Team ist. Es erfolgen dabei lediglich einfache Absprachen zwischen Führungskraft und der jeweiligen Stellvertretung.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fachdienst Personal und Service mit der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit, sowie Fachdienst EDV für technische Anforderungen und Absprachen. Zudem wird das Thema in verschiedenen Regelterminen mit allen Leitungsebenen berücksichtigt.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

- eine bessere Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Beruf.
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Fachkräftesicherung, -gewinnung

Im Fachdienst 33 wird auch Führungskräften die Telearbeit ermöglicht, Leitungsaufgaben sind mit familiären Verpflichtungen vereinbar. Steigerung der Attraktivität einer Leitungsfunktion, insbesondere für Nachwuchsführungskräfte.

Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33)

Personalmaßnahme 2 / Maßnahme für Bürger/innen des Landkreises Peine

Im Jahr 2020 wurde der Stundenanteil der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) auf 19,5 Wochenstunden aufgestockt; durch die Elternzeit der damaligen Stelleninhaberin wurde 2021 eine Stellvertretung als Abwesenheitsvertretung installiert, um eine Vertretung der BCA sicherzustellen und Brüche in der Arbeit zu vermeiden.

Ziel der Maßnahme

Das Ziel ist es, geschlechterspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entgegenzuwirken. Berücksichtigung finden dabei insbesondere die verschiedenen Lebenswelten von Frauen und Männern mit Erziehungs- und/oder Pflegeaufgaben. Damit wird dem gesetzlichen Auftrag gemäß § 1 Abs. 2 SGB II „... Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen“ Rechnung getragen.

Die Erhöhung des Stundenanteils der BCA hat damit das Ziel, den Fokus stärker auf die Gleichstellung und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu richten und als Dauerthema zu etablieren. Zur Aufgabe der BCA gehört die Beratung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu Fragen der Gleichstellung und in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zu den Beratungsthemen zählen die berufliche Eingliederung und der berufliche Wiedereinstieg nach der Familienphase.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Die Tätigkeit der BCA beinhaltet 19,5 Stunden/Woche. 50 % Stellenanteil sind einer Stelle aus der Arbeitsvermittlung mit einer Vergütung nach Entgeltgruppe 9c TVöD zugeordnet. Für die Stellvertretung sind 4 Stunden/Woche einer Stelle mit einer Vergütung nach Entgeltgruppe 9c TVöD zugeordnet.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Eine interne Kooperationspartnerin ist die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine, Frau Tödter. Hier besteht eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Mit der Berufs- und Bildungsgesellschaft Landkreis Peine mbH (BBg) wurden im Jahr 2021 und 2022 mehrere Aktionen für Familien ins Leben gerufen u.a. eine Aktion für ukrainische Kinder und ihre Familien mit Leistungsberechtigung nach dem SGB II durchgeführt.

Die Kooperation mit der BBg soll durch verschiedene Aktionen auch zukünftig fortgeführt werden.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Durch die Stundenerhöhung der Funktion der BCA auf 19,5 Stunden/Woche hat das Thema Gleichstellung am Arbeitsmarkt bei der Eingliederung von Leistungsbeziehenden, insbesondere von denen mit erzieherischen und pflegerischen Aufgaben und mit Migrationshintergrund noch einen Zugewinn an Bedeutung erhalten.

Insbesondere Frauen in ihren Lebenswelten zu erreichen und die Aktivierung und Integration von Frauen zu erhöhen ist dabei stärker in den Fokus gerückt und hat sich als alltägliches Thema fest eingefügt.

Durch verschiedene Aktionen konnten besonders Familien mit Kindern angesprochen werden.

Intern wurde das „Gendermonitoring“ als Controllinginstrument ins Leben gerufen. In regelmäßigen Abständen erfolgt durch die BCA und den Controller eine Auswertung gleichstellungsrelevanter Kennzahlen für das Jobcenter Peine. Auffälligkeiten und Handlungsfelder werden durch das Gendermonitoring identifiziert und auf Leitungsebene mit der BCA diskutiert, erforderliche Maßnahmen werden in der Folge ergriffen und angepasst.

Die BCA hat im Jahr 2022 aktiv eine Integrationsmaßnahme für Frauen begleitet und stand dabei als Ansprechpartnerin aktiv zur Verfügung.

Mit der Aufstockung der Funktion BCA und der Einsatz einer Stellvertretung wurde ein klares Signal für die Bedeutung der Gleichstellung am Arbeitsmarkt gesetzt. Die Expertise der BCA ist dabei sowohl bei den Leistungsberechtigten, bei den Mitarbeiter/innen im Jobcenter Peine, aber auch bei externen Kooperationspartnern gefragt.

Bericht Fachdienst Jugendamt (FD 34)

Maßnahme für Bürger/innen des Landkreises Peine

Jugendwerkstätten:

Unter der Bezeichnung „Jugendwerkstatt“ werden seit vielen Jahren Maßnahmen für junge Menschen mit der Ziel der beruflichen und sozialen Integration im Landkreis Peine durchgeführt.

Ziel der Maßnahme

Die Ziele des „Gender Mainstreaming“ werden als Querschnittsaufgabe bei der Durchführung der „Jugendwerkstatt“ durchgängig verfolgt. Mit den teilnehmenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden Geschlechtsstereotypen reflektiert und es wird ihnen ermöglicht, neue Erfahrungen zu erproben. Dies gilt sowohl für den persönlichen Bereich als auch für den beruflichen Kontext. Die Auseinandersetzung mit „männlichen“ und „weiblichen“ Berufs- und Lebensvorstellungen erfolgt in individuellen Gesprächen, in der Gruppenarbeit und sie ist auch Bestandteil in der Aufgabenerledigung in den Arbeitsbereichen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Kosten in Höhe von rd. 766 Tsd. € netto.

Davon entfallen auf den Fachdienst Arbeit/ Jobcenter rd. 581 Tsd. € und den Fachdienst Jugendamt rd. 185 Tsd. €.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Labora gGmbH

Caritas

Jobcenter

Land Niedersachsen (Finanzierung)

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

In einer „Jugendwerkstatt“ werden verschiedene, für eine erfolgreiche Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zielführende Aspekte ganzheitlich mit dem Ziel gebündelt, Jugendliche und junge Erwachsene beruflich und gesellschaftlich zu integrieren. Dabei orientiert sich das Konzept einerseits an der Lebenswelt der jungen Menschen und andererseits an den Anforderungen des beruflichen Alltages. Die Maßnahme stellt ein niedrighschwelliges Angebot im Vorfeld von beruflicher Qualifizierung, Ausbildung oder Beschäftigung dar. Dieses wird flankiert mit zusätzlicher sozialpädagogischer Betreuung durch Angebote der Jugendhilfe, soweit ein entsprechender Antrag auf die Förderung nach der Jugendwerkstatttrichtlinie des Landes

Niedersachsen gestellt wird. Vor diesem Hintergrund sind (Teil-)Ziele auch der Abbau von Motivationsdefiziten, die persönliche Stabilisierung und soziale Integration. Als methodisches Element werden produktionsorientierte Tätigkeiten eingesetzt, um die jungen Menschen zu aktivieren, zu motivieren und zu qualifizieren. Die praktischen Arbeitsbereiche „Kreative handwerkliche Gestaltung mit den Materialien Holz, Farbe und Metall (Kreativwerkstatt)“, das Arbeitsfeld „Hauswirtschaft und Gastronomie“ sowie der Bereich „Handel“ werden produktionsnah, das heißt auf Grundlage der Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes realitätsnah, ausgestaltet.

Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35)

Personalmaßnahme

Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigungen in allen Bereichen des Gesundheitsamtes, auch in Führungspositionen

Ziel der Maßnahme

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Bei Besetzung von Vollzeitstellen mit Teilzeitkräften müssen ggfls. zusätzliche Arbeitsplätze bereitgestellt werden. Weiterhin erhöhen sich die Ausgaben (u. a. der Fortbildungsaufwand etc.).

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Fachdienst Personal und Service

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Durch die Möglichkeit einer Stellenbesetzung mit Teilzeitkräften kann Beruf und Familie miteinander vereinbart werden, ohne dass dienstliche oder private Belange beeinträchtigt werden.

Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35)

Maßnahme für Bürger/innen des Landkreises Peine

Beratung und Begleitung für Aussteiger/innen aus der Prostitution mit den zentralen Punkten Sicheres Wohnen, Sicherung des Lebensunterhaltes und begleitende Beratung

Ziel der Maßnahme

Eine Belegwohnung für ein sicheres Wohnen während der ersten Ausstiegsphase wird vorgehalten. Weiterhin werden Aussteiger/innen durch Fachpersonal beraten und begleitet, wenn diese aus der Prostitution aussteigen möchten.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

- 0,5 Stellenanteile Sozialarbeiter/in verteilt auf zwei Mitarbeitende des FD 35
- Einrichtung der Belegwohnung im Jahr 2021 (Kosten i.H.v. 2.274,36 €)
- Vorhalten einer Belegwohnung seit 2021 (jährlich 4.920,00 € Miet- sowie 672,00 € Stromkosten)

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Frauenhaus Peine, Verein Sister e.V., Polizei Peine, Fachdienste Ordnungswesen, Soziales und Arbeit, Referat 3 (Gleichstellung)

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Durch die Begleitung erhalten die Frauen dringend benötigte sozialpädagogisch ausgerichtete Ausstiegsunterstützung und die Sicherheit eines vorgeebneten Weges in ein neues Leben. Die Belegwohnung wurde im Jahr 2021 eingerichtet und erstmalig bezogen.

Bericht Fachdienst Kreisvolkshochschule (FD 38)

Personalmaßnahme

Halbtägiges Deeskalationstraining im Kontext von Stalking durch Teilnehmende und Stärkung von Selbstbehauptung in Coaching- und Trainingssituationen in den Arbeitsmarktpolitischen Projekten

Ziel der Maßnahme

Kenntnisse zum Thema Stalking und Reflexion von Fallbeispielen aus dem Team sowie Aufbau und Stärkung von Selbstbehauptung in Theorie und Praxis.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Fördermittel in Höhe von 450 Euro aus der Kampagne „Mit Respekt“ durch den Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens e.V.

3 Arbeitsstunden, das gesamte Team der Arbeitsmarktpolitischen Projekte (13 Mitarbeiter/innen).

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Grenzwertiges Verhalten im Beratungskontext ist bereits beiden Geschlechtern im Team begegnet, wobei im Team bislang Frauen häufiger Erfahrungen, wie bspw. sexuelle Belästigung bis hin zu Stalking, erfahren haben.

Es besteht ein Bewusstsein im Team darüber, dass grenzwertiges Verhalten von Teilnehmenden in Beratungskontexten angesprochen und thematisiert werden darf und muss. In entsprechenden Situationen sprechen die Mitarbeitenden laut und deutlich, um Mitarbeitende in Nachbarbüros aufmerksam zu machen, sodass diese dazu kommen und nach der Kollegin/ dem Kollegen schauen. Auch die offene Ansprache des Verhaltens in der Situation wird stärker durchgeführt, um das Verhalten offen zu legen und deutlich zu machen, dass dies nicht erwünscht ist. Seit dem Training haben sich keine neuen Stalkingfälle entwickelt.

Für eine fortlaufende Begleitung der Arbeit in diesem Kontext wird ab 2023 eine begleitende Supervision installiert, um die Themen grenzüberschreitenden Verhaltens von Teilnehmenden und Selbstbehauptung von Mitarbeitenden zu reflektieren und zu stärken.

Bericht Fachdienst Kreisvolkshochschule (FD 38)

Maßnahme für Bürger/innen des Landkreises Peine

„Alleinerziehende starten durch“ (AllStars) ist ein Projekt der kvhs Peine für Alleinerziehende im Bürgergeld-Bezug im Auftrag des Jobcenters des Landkreises Peine. Das Projekt steht Männern und Frauen offen, wobei die Plätze fast ausschließlich durch Frauen belegt sind

Ziel der Maßnahme

Den alleinerziehenden Teilnehmenden soll durch eine engmaschige und hochindividuelle Begleitung, Stabilisierung und Vermittlungsunterstützung die (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Zwischen dem ersten und dem zweiten Lockdown in 2020 sind für die Teilnehmenden Leihgeräte (Laptops) angeschafft worden, um die Stabilität der Projektdurchführung mit dieser Zielgruppe zu gewährleisten. Über die vhs.cloud können Einzelcoachings und auch Gruppenangebote in online-Formaten stattfinden, auf die Teilnehmende im Rahmen des Projekts vorbereitet werden. Teilnehmende können aufgrund der online-Angebote auch in Ferienzeiten, bei Erkrankung eines Kindes etc. ihre Beratungstermine wahrnehmen, um mit der Projekt-Mitarbeiterin kontinuierlich an ihren Zielen für eine berufliche (Wieder-) Eingliederung zu arbeiten.

Darüber hinaus ist in diesem Projekt auch aufsuchende Arbeit (Hausbesuche oder auch Spielplätze) für Einzelberatungen vorgesehen, um die Alleinerziehenden zu entlasten und ihnen durch Kontinuität der Beratungen eine Stabilität zu geben, die sie für eine Arbeitsaufnahme stärkt.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Eine Projekt-Mitarbeiterin mit 30 Stunden/Woche begleitet max. 10 Teilnehmende für jeweils max. 12 Monate. Gruppenangebote werden zudem durch Honorarkräfte durchgeführt.

Pro Woche erfolgen Einzelberatungen im Umfang von jeweils zwei Stunden plus Gruppenangebote im Umfang von 4 – 8 Unterrichtseinheiten. Laptops als Leihgeräte für die Zeit der Teilnahme.

Eine Platzpauschale pro teilnehmende Person wird durch das Jobcenter des Landkreises Peine gezahlt.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Im Rahmen von AllStars sind in den Jahren 2019 bis 2022 folgende als sehr gut zu bewertende Quoten für die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen erreicht worden:

2019 (Stichtag 04.09.2019): 45,83 %

2020 (Stichtag 04.09.2020): 50,00 %

2021 (Stichtag 04.09.2021): 42,86 %

2022 (Stichtag 04.09.2022): 63,64 %

III. Beiträge mehrerer Organisationseinheiten

1. Gender Mainstreaming beim Landkreis Peine

Maßnahmen (Intern/Extern)

1.1. Gender-Check für Ausschussvorlagen

HINTERGRÜNDE UND ZIELSETZUNG:

Der Kreistag hat in seiner Sitzung am 06.12.2000 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 2009 entwickelt daraufhin das Gender-Team eine Neuauflage des Konzepts „Gender-Check“. Mitte August 2009 (25.08.) wird das Konzept im Gender-Team nochmals abgestimmt.

Mit Beschlussvorschlag vom 03.05.2010, Vorlage 68/2010, wird ein Gleichstellungscontrolling (Gender Check) in Beschlussvorlagen in den Fachdiensten Personal, Immobilienwirtschaftsbetrieb und Jugendamt für 1 Jahr befristet beschlossen.

Einmal jährlich ist dem Kreistag ein Bericht zur Umsetzung vorzulegen.

Ziel des Gleichstellungscontrollings ist es, den Gender Mainstreaming-Umsetzungsprozess enger mit den fachpolitischen Prozessen zu verknüpfen.

Der Gendercheck von Beschlussvorlagen als Anlage zu Beschlussvorlagen, soll die Diskussion in den Fachausschüssen erleichtern, denn eine sinnvolle Beratung in den Fachausschüssen kann nur stattfinden, wenn die notwendigen Vorarbeiten geleistet sind.

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.

Im Juli 2013 hat Managementteam 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.

Das Managementteam hat nach einem Jahr exemplarisch 23 Beschlussvorlagen geprüft. Es wurde festgestellt, dass der Gender Check in Beschlussvorlagen berücksichtigt worden ist.

Geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen wurden kaum erstellt, Vorträge wurden nur in Einzelfällen nach Frauen und Männern differenziert ausgewertet.

Das Genderteam empfahl eine unterstützende Fortbildung der beteiligten Fachdienste und Kreistagsabgeordnete der jeweiligen Fachausschüsse.

FACHVORTRÄGE IN DEN FACHAUSSCHÜSSEN DES LANDKREISES PEINE

Es wurden 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 und den dazu gehörigen Beschlussvorlagen des jeweiligen Fachausschusses eingehen. Die Auswertung des Gender Checks wird auf die Zeit nach den Vorträgen verschoben.

DURCHFÜHRUNG FACHVORTRÄGE IN DEN FACHAUSSCHÜSSEN DES LANDKREISES 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 19.05.2014
- Ausschuss für Umwelt und Verbraucherschutz 16.09.2014
- Jugendhilfe 30.09.2014
- Zentrale Verwaltung und Feuerschutz – Datum: 02.03.2015
- Bildung, Kultur und Sport 23.04.2015
- Bauen und Liegenschaften 19.05.2015

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:

Der Umgang mit dem Gender-Check in den einzelnen Fachabteilungen erscheint recht heterogen. So enthielten Beschlussvorlagen des AGAS und des JHA den Check, in anderen lagen lediglich Informationsvorlagen zur Sitzung vor, so dass im Rahmen der Vorträge, zur beispielhaften Erläuterung, auf ältere Beschlussvorlagen zurückgegriffen wurde. Auch die Reaktionen zu den Fachvorträgen waren unterschiedlich, sie reichten von deutlicher Ablehnung bis zu interessierten Nachfragen und lebhaften Diskussionsansätzen. Manche begrüßten besonders die Tatsache, dass auf diese Weise an die Umsetzung von GM erinnert wurde. Insgesamt ist erkennbar, dass die Ausführungen zum Gender-Check inhaltlich verkürzt und unzureichend dargestellt sind. Daraus lassen sich folgende Thesen ableiten:

- ▶ 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. Die Vorlagen enthalten weiterhin unter „Gender“ Texte, die zur Gleichstellungsrelevanz Aussagen treffen müssen, wenn die Vorlage „genderrelevant“ ist.

Der Gender Check wird also auch im Berichtszeitraum 2019 – 2022 weiter im Rahmen der Erstellung von Beschlussvorlagen und Informationsvorlagen durchgeführt.

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

Nachdem das digitale System „Allris“ beim Landkreis Peine eingeführt wurde und nun 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 oder/und der Anlagen.

Häufig gibt es beim Thema „geschlechtergerechte Sprache“ noch Defizite, aber auch bei Programmen, bei denen die konkrete Zielgruppe nicht immer benannt wird.

1.3. 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 Entschließung 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 hatte 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 durchzuführendes 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.**

Seit 2018 wurde der Zukunftstag beim Landkreis Peine nun von der Ausbildungssachbearbeiterin Frau Papenberg und der Gleichstellungsbeauftragten Frau Tödter begleitet.

2019 hat das Gleichstellungsbüro die Durchführung des Zukunftstages allein durchgeführt. Für 2020 war ein gemeinsamer Zukunftstag mit getrennten Zuständigkeiten geplant. Der Zukunftstag musste aber wegen Corona abgesagt werden, genauso für das Jahr 2021.

Fazit:

Insgesamt hatte sich das „Azubi-Projekt“ etabliert. Mehr als 25 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 den Landkreis Peine als Arbeitgeber darzustellen. Ein Film, herausgegeben vom Sozialministerium, ist ein wesentlicher Bestandteil, weil er erfahrungsgemäß viel bei den Schüler/innen auslöst, Bekanntes darstellt, über Alternativen nachdenken lässt. Dieses fest installierte Projekt schafft auch insgesamt in der Verwaltung, besonders im Fachdienst Personal, viel Akzeptanz.

Eine Maßnahme, die das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ in der Verwaltungsstruktur etabliert hat, bleibt hoffentlich weiterbestehen.

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 Milliardengewinnen. 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.

Prostitution schafft ein Bewusstsein, dass sexuelle Benutzung von Frauen durch Männer normal, käuflich und gesellschaftlich gestattet sei. Gleichberechtigung wird auf diese Weise ausgeschlossen.

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

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

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?

Flattrate-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 Beratungsstelle vorgehalten, die auch Ausstiegsberatungen anbieten, wie z. B. Solwodi in Braunschweig.

Was konnten wir tun?

Das „Stuttgart Modell“ modifiziert im Landkreis Peine umsetzen.
Ein System der Ausstiegsberatung und –begleitung.

Ausstiegskonzept für Prostituierte im Landkreis Peine

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

- **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. 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 sowie regelmäßige Renovierungsarbeiten und Ersatzbeschaffungen sind Bestandteil des Haushaltsansatzes.

- **Sicherung des Lebensunterhalts**

Da die Aussteigerinnen selten einen Anspruch auf Förderung nach dem SGB II 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. 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 benennt eine Ansprechpartnerin für das Projekt Aussteigerinnen aus der Prostitution. 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, Nefte, Onkel) forciert wird.

- **Info Faltblatt zum Prostituiertenschutzgesetz für Betroffene**

Das Gesundheitsamt hat ein Faltblatt mit Kurzinformationen für Prostituierte nach Vorbild der Stadt Braunschweig entwickelt. Dieses wird von Mitarbeiter/innen des Gesundheitsamtes, des Ordnungsamtes und der Polizei bei aufsuchender Beratung und Kontrolle an Betroffene weitergegeben.

- **Zwei feste Ansprechpartnerinnen im SGB II**

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, hat das Gesundheitsamt einen Runden Tisch mit Frauenhaus, Polizei, Ordnungsamt, Gleichstellungsbeauftragte, Gesundheitsamt und Solvodi Braunschweig eingerichtet, wie auch im Aussteigerinnenkonzept vorgeschlagen.

Beschlussvorschlag:

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

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.

2021 konnte endlich eine Schutzwohnung für Aussteigerinnen angemietet werden. Wegen einer Anfrage zur Belegung der Wohnung durch eine von Solvodi Braunschweig betreute Aussteigerin wurde dann die Schutzwohnung kurzfristig eingerichtet und so konnte die Wohnung erstmalig bezogen werden.

1.2 Maßnahmen zu Gewalt gegen Frauen (in Zeiten von Corona)

Aufkleber in Supermärkten und Postkarten für Nachbar/innen

1.2.1 Initiative „Stärker als Gewalt“ – weil Zuhause nicht für alle sicher ist Poster Aktion gegen häusliche Gewalt mit Supermärkten

Viele Menschen waren durch die Einschränkungen in der Corona-Krise stark beeinträchtigt. Ängste, Konflikte und Stresspotenzial spitzen sich zu, und das Risiko für häusliche Gewalt kann wachsen.

Das eigene Zuhause ist für manche nicht sicher, und gleichzeitig war es aufgrund der Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen für Betroffene schwieriger geworden, sich ungehindert Hilfe zu suchen.

In dieser Situation war es wichtig, neue Wege zu finden, Menschen zu unterstützen, die von häuslicher Gewalt betroffen oder Zeuge/Zeugin geworden sind.

Deshalb startete Bundesministerin Dr. Franziska Giffey gemeinsam mit Deutschlands großen Lebensmitteleinzelhändlern ALDI, EDEKA, LIDL, Netto Marken-Discount, Penny, real und REWE die bundesweite Aktion „Zuhause nicht sicher?“.

Dazu gehören u. a. Plakataufrufe an zentralen Stellen.

Das Gleichstellungsbüro des Landkreises Peine beteiligt sich gemeinsam mit dem Peiner Frauenhaus und dem Soroptimist Club Peine an der Kampagne und bat Supermärkte um Ihre Mithilfe, nämlich entsprechende Plakate aufzuhängen.

Um eine schnelle Hilfe zu ermöglichen, hatte das Gleichstellungsreferat die Plakate zusätzlich mit den Aufklebern des Hilfef Telefons Gewalt gegen Frauen ergänzt.

1.2.2 Kampagne gegen häusliche Gewalt „Hast du das auch gehört?“

Um Gewalt in der Nachbarschaft zu erkennen und zu verhindern, hat das Land Niedersachsen eine Kampagne gegen häusliche Gewalt gestartet.

Unter der Frage „Hast du das auch gehört?“ zeigte die Kampagne über Flyer und Poster auf, was man tun kann, wenn in der Nachbarschaft häusliche Gewalt bemerkt wird.

Gerade in dieser Zeit war die Zivilcourage von uns Allen gefragt, aber auch besonders von Personen aus dem direkten Wohnumfeld, denn der Zugang zu Hilfsangeboten, Polizei und Justiz war durch die soziale Isolation für viele Frauen schwieriger geworden.

Das Gleichstellungsbüro des Landkreises Peine beteiligte sich gemeinsam mit dem Peiner Frauenhaus an der Kampagne und bat Frauenärztinnen, Flüchtlingssozialarbeiter/innen, Fachdienste in der Landkreisverwaltung und Beratungseinrichtungen um Mithilfe.

Die Kooperationspartnerinnen haben ihnen Flyer in Postkartenform beigelegt, auf denen die wichtigsten Empfehlungen zur Unterstützung bei häuslicher Gewalt benannt waren und haben sie gebeten, diese Postkarte auszulegen. Sollten die Ärztinnen oder Beraterinnen das Gefühl haben, Ihre Patientin könnte von häuslicher Gewalt betroffen sein, wurden sie gebeten, ihnen diskret die ebenfalls beigelegte Klappkarte des Hilfefonns 08000 116 016 zu übergeben. Von den Beratungseinrichtungen kamen überwiegend positive Rückmeldungen und Interesse an der Umsetzung

1.3. Umsetzung der Istanbul Konvention Umsetzung im Landkreis Peine – bessere Ausstattung des Peiner Frauenhauses

Hintergründe und Vorgehen

Die Istanbul Konvention ist ein Meilenstein im Kampf gegen Gewalt gegen Frauen. Sie verpflichtet uns, Frauen vor allen Formen der Gewalt zu schützen.

Auf der **AGAS Sitzung am 19.11.2018** berichtete die Gleichstellungsbeauftragte unter Top 5 über die Istanbul Konvention - ein Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von jeglicher Gewalt gegen Frauen, einschließlich häuslicher Gewalt, dass die Bundesregierung am 12.10.2017 ratifiziert hat.

Es ruft jede und jeden einzelnen in der Gesellschaft auf, seine/ihre Einstellung zum Thema „Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt“ zu überdenken und strebt damit einen Bewusstseinswandel der Gesellschaft an.

Zentrales Ziel ist die Selbstverpflichtungen von Bund, Ländern und Kommunen zur Weiterentwicklung der Unterstützungsangebote.

Jede Frau in einer Notsituation muss schnelle Hilfe und Unterstützung bekommen. Bund, Länder und Kommunen sind hier gemeinsam in der Verantwortung.

Das Land Niedersachsen kann die bedarfsgerechte Umsetzung der Istanbul Konvention nur in Ansätzen in Angriff nehmen und Lösungsansätze entwickeln und umsetzen, aber nicht für jede Kommune im Detail, **dazu braucht es zusätzlich kommunalpolitisches Engagement, gute und ausreichende Schutz -und Betreuungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen vorzuhalten.**

In der Sitzung vom **AGAS am 19.11.2018** wurde dazu eine Beschlussvorlage bezüglich entsprechender Maßnahmen für den Landkreis Peine von den KTA's gewünscht.

Die Gleichstellungsbeauftragte machte deutlich, dass es dazu mehrere Gespräche mit den Beratungs- und Schutzeinrichtungen Frauenhaus, BISS Beratungsstelle und Heckenrose geben wird.

Die Analyse gemeinsam mit dem Frauenhaus hat ergeben, dass der Unterstützungsbedarf der meisten Frauen und Kinder in den letzten Jahren weit über die Überwindung und Verarbeitung der erlebten Gewalt hinausgeht. Neben der erlebten Gewalt haben Frauen häufig weitere Problemlagen wie Erlebnisse von Flucht und Vertreibung, unsicherer Aufenthaltsstatus, fehlende Sprach- und Rechtskenntnisse, Überschuldung und mehr.

Der Kreistag hat daraufhin bereits Ende 2019 einige politische Entscheidungen im Rahmen der Istanbul Konvention getroffen. So konnte das Frauenhaus eine 24-Stunden-Betreuung auf Honorarbasis einrichten und somit die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen entlasten. Seit Mitte März 2020 ist der 24-Stunden-Bereitschaftsdienst für von Gewalt betroffene Frauen eingerichtet. **Darüber hinaus wurde die Anmietung einer Dreizimmerwohnung für weitere von Gewalt betroffene Frauen als Übergangswohnung möglich.**

Im Rahmen der Corona Krise wurden zusätzliche Mittel für 2020 eingesetzt, um z. B. für einen begrenzten Zeitraum mehr Wohnraum für von Gewalt betroffene Frauen anmieten zu können oder auch für Personalkosten. Es wurden zusätzlich befristet auf 2 Monate Sozialpädagoginnen zur Unterstützung für die Arbeit im Frauenhaus freigestellt. Diese Unterstützung war sehr hilfreich.

Bundesinvestitionsprogramm “Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ – Frauenhauserweiterung durch Ankauf und Sanierung einer Immobilie

Das Sozialministerium hat für ganz Niedersachsen ein Ampelsystem für freie Plätze in Frauenhäusern eingeführt und festgestellt, dass die Ampel für das Peiner Frauenhaus immer auf „rot“ steht, das Frauenhaus also immer belegt ist. **Deshalb ist das Sozialministerium an den Landkreis Peine herangetreten, um für das Förderprogramm des Bundes zur Finanzierung einer Immobilie zu werben, um weiteren notwendigen Schutzraum für von Gewalt betroffene Frauen im Landkreis Peine zur Verfügung stellen zu können.**

Das Gebäude, in dem das Frauenhaus untergebracht ist, wurde in den 80er Jahren vom Peiner Frauenhausverein e.V. erworben.

Es handelt sich um eine Doppelhaushälfte mit 235 qm Wohnfläche. Dazu gehören noch ein Nebengebäude, ehemals Garagen mit 82,55 qm, in dem heute ein Kinderraum und Büros untergebracht sind. Der Umbau erfolgte mittels Spendengelder, die der Verein eingeworben hatte.

Auch der Innenhof wurde mit Spendengeldern umgestaltet, ebenso eine installierte Solaranlage. Im Jahr 2019 wurde die Fassade saniert, die Umzäunung erneuert und ein neues Kamerasystem installiert.

Bei der Überlegung zum Erwerb einer weiteren Immobilie für das Frauenhaus (Frauenhauserweiterung) war es dem Frauenhausverein wichtig, dass das Haus oder ein anderes Haus im Vereinsbesitz bleibt, solange der Peiner Frauenhausverein existiert, schon wegen der Möglichkeit über Spendengelder Sanierungsmaßnahmen durchführen zu können.

Es bestand die Überlegung, sich um die zweite Haushälfte zu bemühen, was den Vorteil gehabt hätte, ein bereits saniertes Gebäude um ein weiteres Gebäude nebenan zu ergänzen. Diese zweite Doppelhaushälfte besteht aus 2 Wohnungen und hätte frühzeitig angemietet werden können, mit Kaufoption für 2023. Das Haus hätte einen Kaufpreis von ca. 320.000 € zuzüglich Grunderwerbssteuer sowie Sanierungskosten.

Das Frauenhaus verfügt über 8 Zimmer:

- 3 Einzelzimmer
- 3 Zimmer für ca. 3 Personen (1 Frau und 2 Kinder).
- 2 große Zimmer für bis zu 5 Personen (1 Frau mit mehreren Kindern)
- Insgesamt stehen 19 Betten zur Verfügung.
- Weiter gibt es 3 Bäder, 2 Küchen, aber nur 1 Wohnzimmer.

Das Investitionsprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ des Bundes fördert investive **bauliche Maßnahmen im Rahmen von innovativen Konzepten einschließlich Sanierungen sowie den Erwerb geeigneter Immobilien.** Die Förderung lag bei bis zu 90 %, also wäre eine 10 %ige Eigenbeteiligung geblieben. Die Immobilie ginge nach 15 Jahren in den Besitz des Käufers, **Peiner Frauenhausverein**, über.

Mit dem Beschluss vom 07.10.2020 hat der Kreisausschuss sich dafür ausgesprochen, dass der Frauenhausverein e. V. im Rahmen des Bundesinvestitionsprogramms “Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen Förderantrag zur Erweiterung der Räumlichkeiten des Peiner Frauenhauses stellt. Dafür hat der Kreistag 50.000 € als Komplementärmittel in Aussicht gestellt.

Mit dieser finanziellen Rückendeckung und der Option, das entsprechende Nebengebäude erwerben zu können, hat das **Frauenhaus ein innovatives Konzept erarbeitet und eine Förderanfrage bei Land und Bund am 16.02.2021 gestellt.**

Das Land Niedersachsen hat die Förderanfrage des Peiner Frauenhauses positiv bewertet. Diese Bewertung wurde an den Bund weitergeleitet.

Als nächstes sollte ein Vorort-Termin von der Bundesservicestelle organisiert werden, um die Festlegung zentraler Punkte zu besprechen, als Vorbereitung für die Antragstellung beim Bund.

Grundvoraussetzung für den Förderantrag war ein Verkehrswertgutachten des zu erwerbenden Gebäudes sowie ein baufachliches Gutachten.

Dazu brauchte es eine Beschreibung des Modellprojekts, eine Beschreibung des Bauvorhabens **(mit vorheriger baufachlicher Beratung)** sowie eine **Kostenberechnung und Finanzierung.**

Die Erstellung eines Verkehrswertgutachtens der zu erwerbenden Immobilie und eines baufachlichen Gutachtens war für die Antragstellung **notwendig, aber nicht Teil der Projektförderung und erst nach Genehmigung des Antrages förderfähig.** Nur bei **Antragsgenehmigung** sollten diese Kosten erstattet werden.

Auch hierfür hätte die Politik finanzielle Mittel von 18.000 € zur Verfügung stellen müssen.

Im **AGAS** hatte die Gleichstellungsbeauftragte es deutlich gemacht und in der Verwaltungsführungsrunde wurde festgelegt, dass das Frauenhaus baufachlich beraten und begleitet werden muss und werden sollte. Dies ist mit einer **Gebäudebegehung Ende 2020** eingeleitet worden, später aber wegen Personalmangel und Corona nicht mehr weiter begleitet worden. Lediglich baufachliche Anfragen wurden in der Verwaltungsführungsrunde beantwortet.

Das Frauenhaus bzw. der Frauenhausverein hat daraufhin beschlossen, doch keinen Förderantrag zu stellen. Ihnen war immer wichtig, einen **Runden Tisch mit baufachlicher Begleitung durch die Landkreisverwaltung an ihrer Seite zu haben**. Dies hat ihnen auch ein Notar geraten und die Bundesservicestelle hat es mir bestätigt – ohne Unterstützung der Verwaltung im baufachlichen Bereich geht es nicht.

So konnten wir zwar mit Hilfe der Kreispolitik eine Antragsmöglichkeit schaffen, um damit die Belegsituation im Frauenhaus zu verbessern, aber die Hürden waren zu hoch.

Zwischenzeitlich wurde die **Richtlinie zur Förderung von Frauenhäusern in Niedersachsen überarbeitet** und es gab viel Protest gegen die geplanten Änderungen, die für einige Frauenhäuser Finanzierungsdefizite nach sich ziehen.

Insgesamt muss der Landkreis Peine aber bei der Umsetzung der Istanbul Konvention noch einige weitere Schritte gehen.

2. Veranstaltungen für Frauen (intern und extern)

2.1. Frauenneujahrsempfang

2004 wurde der erste Frauenneujahrsempfang der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Peine veranstaltet. Ausgangspunkt waren die vielen offiziellen Empfänge wie der Neujahrsempfang der Stadt Peine und anderer Organisationen, zu denen überwiegend Männer eingeladen werden, meistens Männer in wichtigen gesellschaftlich relevanten Funktionen. Ziel dieses Frauenempfanges ist es, viele verschiedene Frauen anzusprechen und ihnen eine Veranstaltung in ähnlicher Veranstaltungsform anzubieten.

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 oder Filmbeiträge und abgerundet werden mit frauenkulturellen Highlights.

Der Frauenempfang ist fester Bestandteil in vielen Terminkalendern von Frauen geworden und eine gute Möglichkeit, frauenrelevante Themen breit zu streuen.

Themen waren:

2019 „Sexismus—immer noch ein Thema?!“

In unserer medienfreudigen Gesellschaft werden wir von Nacktheit und Sexiness überflutet. Täglich konsumieren wir althergebrachte Rollenbilder in Fernsehen, Social Media und Werbung. Wir sehen Frauenkörper als pure Dekoration, um Produkte zu verkaufen, die mit diesen in keinem Zusammenhang stehen.

Sexismus wird als ständiger Begleiter hingenommen und verharmlost.

Seit einiger Zeit diskutiert das Land lautstark über Grenzen des Geschmacks und verbale sexuelle Übergriffe. Sexismus, sexualisierte Gewalt und Übergriffe waren und sind Alltag in Deutschland. Es geht bei der herrschenden Debatte nicht um die Frage, ob und wie sich Frauen wehren können, sondern darum, das Ausmaß der Übergriffe wahr- und ernst zu nehmen. Sexuelle Belästigung und Sexismus hat nämlich nichts mit Sex, sondern mit Macht zu tun. Sie dient dazu, ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern deutlich zu machen bzw. dieses Ungleichgewicht darüber herzustellen. Hierzu werden mit Vorsatz Persönlichkeitsgrenzen überschritten.

Die #MeToo-Bewegung hat das Thema aufgegriffen - die Reaktionen darauf waren sehr unterschiedlich — so wurden die sexuellen Übergriffe und Belästigungen zum Teil erneut als „Problemchen oder Überreaktion“ einiger Frauen heruntergespielt.

Es ist also zu konstatieren: **in einer gleichberechtigten Gesellschaft geht es darum, einen respektvollen Umgang zwischen den Geschlechtern zu entwickeln.** Dabei hat diese Debatte geholfen, die längst überfällig war.

Morddrohungen und Beleidigungen, sexistische und rassistische Sprüche über soziale Netzwerke und E-Mails – die digitale Wut entlädt sich auffällig oft gegen Frauen. Sexuell aufgeladene Rhetorik hat bei der Online-Beleidigung weiblicher Abgeordneter zugenommen, mit Drohungen, zu vergewaltigen, und unter Bezug auf die weiblichen Genitalien.



Die Peinerin Hannah Springer, Studentin, Klimaaktivistin und Künstlerin war Gast und indirekte Ideengeberin des Themas Sexismus. Sie hat ihren Poetry Slam zum Thema „Sexismus“ live vorgetragen.

Musikalisch hatte die Gleichstellungsbeauftragte **Laura Saleh**, Pop-, Musical-, Rock-, Jazz- und Klassiksängerin; begleitet durch Lennart Jahn am Piano auf dem Programm.

2020 war die Sing- und Songwriterin Christina Lux engagiert, der wir wegen Corona absagen mussten.

2021 war das Thema des Frauenempfangs:

„Frau sein - Mann sein - Traditionelle Rollenbilder im Wandel oder doch nicht?“

Die Coronakrise hat die Themen Arbeit, Familie und Partnerschaft neu in den Fokus gerückt – und damit auch den Wandel der traditionellen Rollenbilder?

Zwei Wiso-Dokumentationen gehen der Frage nach, welche Rolle das Frausein und das Mannsein spielen.

In den beiden jeweils rund 35-minütigen Filmen sprechen Frauen und Männer aus unterschiedlichen Lebenssituationen und mit unterschiedlichen Überzeugungen offen über ihr Rollenverständnis. Für die Doku „Frau sein“ steht die Filmemacherin Denise Jakobs und für die Doku „Mann sein“ der Filmemacher Philipp Katzer.

Wie Männer zu sein haben und was Frauen dürfen oder besser lassen sollten, wird schon im Kindesalter vermittelt. Und auch wenn traditionelle Rollenbilder sich im Wandel befinden, sind die Geschlechter immer noch unterschiedlich sozialisiert. Das öffnet Spannungsfelder und birgt beides: Chancen und Unsicherheiten.

Die beiden Dokumentationen, die in etwas gekürzter Form gezeigt wurden, begeben sich auf Spurensuche: Wie sind die Vorstellungen von Mannsein und Frausein entstanden? Wie prägen Rollenbilder das Leben, wo schränken sie ein und erzeugen ein Korsett aus Erwartungshaltungen und Klischees? Denise Jacobs und Philipp Katzer haben für ihre Dokumentationen Menschen mit ganz unterschiedlichen Perspektiven und Biographien getroffen. Die Gespräche geben einen sehr persönlichen und oft überraschenden Einblick in die geschlechtsspezifischen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Deutschland. Familie, Kinder, Karriere, Liebe – über diesen Themen schwebt immer noch die Frage: Wie selbstbestimmt kann Mann oder Frau heute leben?

Womit können Männer sich heutzutage identifizieren, was sind ihre Visionen von Männlichkeit?

Die Erwartungen an Frauen steigen, so scheint es, stetig. Und damit auch der Frust. Denn das Ideal der alles könnenden Frau, die ihren Alltag zwischen Karrierezielen, Familienpflichten und Selbstoptimierung managen soll, ist zu einem bleischweren Schatten geworden. Dabei sehen Frauen sich keineswegs nur als Opfer des anderen Geschlechts. In Erzählungen verbirgt sich die Sehnsucht danach, traditionelle wie auch moderne Erwartungshaltungen zu sprengen, um am Ende ganz bei sich selbst zu sein.

Aber noch ein anderes Thema ist in diesem Kontext wichtig und zwar mit dem Fokus auf Mädchen und junge Frauen.

Da finden wir in der Spielwarenabteilung **rosa/hellblaue Angebote für Mädchen und Jungen und da gibt es die Influencerinnen, die schon 8-jährige Mädchen in ihrem Rollenmuster beeinflussen, um diese zu mehr Konsum zu überreden.**

Influencerinnen sind Selbstvermarkterinnen und Werbefigur in einem. Ohne sie geht heute nichts mehr, jeder Lifestyle-Konzern, ja, jeder Baumarkt arbeitet mit Ihnen zusammen, denn Influencer/innen kurbeln den Umsatz an. Jedes Video, jedes Selfie von ihnen wird von ihrer Community aufgesogen - die Länge des Kleides, der Schnitt, die Farbe, der Preis und natürlich die Marke. Dazu die Ohrringe, das Make-up.

Alles, was Influencerinnen tun, beeinflusst Millionen Mädchen. Tragen sie dieses Shirt im Unterricht, wollen ihre Fans das auch. Preisen sie den veganen Lifestyle an, verweigern die Mädchen künftig Steaks, Milch und Omelette. Und wenn sie sich Kilos vom Leib hungern, machen die Mädchen es ihnen nach.

Es wird viel diskutiert über die Frauenfrage, über #MeToo und Gender Gap bei der Bezahlung und wir denken, da wächst nun eine selbstbewusste Generation von Frauen heran, die wissen, was ihnen zusteht und fordern es lautstark ein - die Hälfte der Macht, die Hälfte der Vorstandsposten und 100 % Selbstbestimmung. Aber wer einen Blick auf die Handys der Mädchen wirft, sieht eine andere Welt, in der es von Stereotypen so wimmelt. Irgendwie stecken wir noch ganz tief in den Rollenklischees und Stereotypen des vorigen Jahrhunderts. Nur hatten wir damals nicht von morgens bis abends mit einer ganzen Zunft professioneller hochbezahlter Influencerinnen zu tun, die auf uns einsäuseln, wie wir zu sein haben (schön, sexy, naiv).

Mädchen wachsen in dem postfeministischen Glauben auf, die Welt stehe ihnen offen. Stoßen sie an Grenzen, glauben sie, es liegt an ihnen. Sie erkennen nicht das Systemische daran.

Zum Abschluss gab es dann ein Konzert mit der **Sing- und Songwriterin Christina Lux** in Begleitung von Oliver George.

2.2. Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation

2019 wurde der Internationalen Frauentag wieder gemeinsam mit den frauenpolitischen Organisationen veranstaltet unter dem Thema: „**Frauenwahlrecht und Frauen in Politischen Parlamenten**“.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine, Silke Tödter, und die Beauftragte für Gleichstellung, Familie der Stadt Peine, Banafsheh Nourkhiz, luden wie von den Frauen gewünscht, zu einer Frauenparty ein und hielten einen Vortrag zum Frauenwahlrecht, seiner Geschichte und zum Anteil von Frauen in politischen Parlamenten. Die Frage, die sich stellt lautet:

Reicht es, dass Frauen wählen dürfen, dass sie motiviert werden sich zur Wahl zu stellen?

Nein, von wirklich gleichberechtigter Teilhabe am politischen Leben sind Frauen immer noch meilenweit entfernt.

Zwar sind mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten weiblich. Doch die Hälfte der Sitze in Parlamenten, politischen Gremien und Ämtern haben Frauen bei weitem nicht. Ganz abgesehen von ihrem Anteil an Abgeordneten im Bundestag oder Landtag muss man in manchen Stadt-, Samtgemeinde oder Gemeinderäten der Region Braunschweig Politikerinnen mit der Lupe suchen.

Im Niedersächsischen Landtag sitzen 2019 heute noch weniger Frauen als in der vorangegangenen Legislaturperiode.

Der Frauenanteil im Leineschloss in Hannover sinkt von rund 31 auf knapp **28 %**. Der Frauenanteil im Landtag sei so gering wie zuletzt vor 20 Jahren, teilte der Landesfrauenrat mit. „Von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in der Politik sind wir weit entfernt“, bemängeln die damalige Vorsitzende Cornelia Klaus und ihre Nachfolgerin Marion Övermöhle- Mühlbach aus dem Landkreis Peine.

Der Frauenanteil in den Peiner Kommunalparlamenten sieht seit der Kommunalwahl 2016 noch schlechter aus:

Gemeinde	Anzahl	Frauen	Anteil in %
Edemissen	31	1	35,48
Hohenhameln	25	5	20,00
Ilse	39	5	12,82
Lengede	27	6	22,22
Stadt Peine	41	8	19,51
Vechelde	33	10	30,30
Wendeburg	27	5	18,52
Landkreis Peine	51	12	23,53
Gesamt	274	62	22,63

Wer nach Gründen sucht, findet viele Hinweise auf die geringere Präsenz von Frauen: sie sind weniger in Parteien vertreten als Männer, die formalen Strukturen und männlich geprägte Politik-Kultur schrecken Frauen ab, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt kaum noch Zeit für politische Ämter.

„Aber, Politik ist eine viel zu ernste Sache, als dass man sie allein den Männern überlassen könnte“!!

Denn ein zu geringer Frauenanteil beeinflusst die politischen Entscheidungen und die Gesellschaft negativ: Ohne gleichberechtigte Parlamente keine gleichberechtigten Entscheidungen und Gesetze.

Es braucht mehr Frauen in die Politik/ in die Parlamente

Dazu ein Zitat von Elisabeth Selbert, Juristin 1896-1986

„Die mangelnde Heranziehung von Frauen zu öffentlichen Ämtern und ihre geringe Beteiligung in den Parlamenten ist doch schlicht Verfassungsbruch in Permanenz.“

Im Jahr 2020 haben die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine und die Beauftragte für Gleichstellung, Familie und Integration die 8.März - Veranstaltung in Kooperation mit der IGS Peine durchgeführt.

Die Schulleiterin der IGS Peine, Frau Pleye, fragte uns, ob wir das Theaterstück des Prüfungskurses für Darstellendes Spiel des 12. Jahrgangs der IGS Peine „Weibsbilder“ unterstützen könnten. Sofort hatte ich die Idee, dieses besondere Theaterstück im Rahmen unserer Veranstaltung zum Internationalen Frauentages 2020 aufführen zu lassen.

So konnten die Schauspielerinnen des Prüfungskurses „Darstellendes Spiel“ einmal auf der großen Bühne spielen und die Veranstaltung zum 8. März 2020 hatte ein ganz besonderes kulturelles Programm.

In der Erarbeitung haben die Schülerinnen sich den ausgewählten 8 Frauen durch tänzerische Methoden angenähert, ihre Handlungen biographisch hinterfragt und ihre Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Weiblichkeit ein Sprachrohr gegeben.

Unter der Leitung von Nadine Wohlfahrt, Lehrerin für Darstellendes Spiel, ist es gelungen, ein reflektiertes Statement zu setzen.

Das Stück „Weibsbilder“ handelt von 8 Frauen aus bekannten Dramen und ihre Frauenrolle in der heutigen Zeit.

Das Hinterfragen der weiblichen Rollenbilder ist inhaltlich so vielfältig, dass Man/frau nicht umhinkommt die eigenen Haltungen zum Verständnis von Weiblichkeit zu überprüfen.

Nach dem Theaterstück gab es von Seiten des Publikums noch sehr viel Interesse, mit den Schülerinnen ins Gespräch zu kommen.

Im Jahr 2021 haben die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine und die Beauftragte für Gleichstellung, Familie und Integration die 8.März - Veranstaltung wegen Corona absagen müssen. Sie haben einen kritischen Presseartikel zur besonderen Betroffenheit von Frauen während der Corona Krise veröffentlicht:

Gemeinsame Pressemitteilung der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises und der Stadt Peine zum Internationalen Frauentag am 08. März 2021

Der internationale Frauentag im Rahmen von Corona – Silke Tödter und Banafsheh Nourkhiz sagen gemeinsame Veranstaltung im Forum ab

Corona hat das Leben in Deutschland und weltweit grundlegend verändert. Es wird deutlich, dass Frauen wesentlich stärker von den Auswirkungen der Pandemie betroffen sind.

Alle gleichstellungspolitischen Schieflagen, auf die besonders auch die Gleichstellungsbeauftragten immer wieder hingewiesen haben, verschärfen sich jetzt.

Frauen tragen aktuell immer noch die Lasten in der Corona-Krise. Sie arbeiten in den schlecht bezahlten Frauenberufen wie Krankenpflege, Altenpflege, sitzen in den Supermärkten an den Kassen und sie betreuen zuhause im Homeoffice ihre Kinder. Wir sprechen hier von den systemrelevanten Berufen, zu denen auch Mitarbeiterinnen in den Küchen, den Wäschereien, in der Verwaltung der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie den Rettungsdiensten gehören.

Dass fast ausnehmend Mütter ihre Kinder zuhause betreuen, weil Kitas und Schulen teilweise noch immer oder schon wieder geschlossen sind, führt auch dazu, dass Frauen sich für längere Zeit aus der Erwerbsarbeit zurückziehen. Dies verfestigt die traditionelle familiäre Arbeitsteilung mit ihren geschlechtertypischen Rollenbildern.

Besonders für die **Care-Arbeit oder Sorge-Arbeit** wird ein Backlash in traditionelle Rollenaufteilungen beobachtet. Eine aktuelle Studie der Hans- Böckler- Stiftung belegt, dass diese Tätigkeiten auch in der Corona Krise in der überwiegenden Mehrheit von Frauen geleistet werden, unter erheblichen, nicht nur finanziellen Einbußen. Sorgearbeit übernehmen wesentlich mehr Frauen als Männer. Bei Haushalten mit kleinem bis mittlerem Einkommen ist dies noch stärker zu beobachten. Besonders bei Müttern hat die Arbeitszufriedenheit abgenommen, was daran liegt, dass sie oft die Hauptlast der Kinderbetreuung und des Homeschooling tragen müssen und dafür ihre Arbeitszeiten im Beruf reduzieren müssen.

Die **typischen Frauenberufe** sind in der Regel kaum sichtbar, wenig prestigeträchtig und meist unterbezahlt, aber in der Corona Krise gehören sie zu den systemrelevanten Berufen. Gleichzeitig sind sie elementar wichtig, bieten aber keine Chance auf Homeoffice. Dazu kommt ein erhöhtes Gesundheitsrisiko in der täglichen Arbeit, beispielsweise als Pflegekraft, als Kassiererinnen oder als Erzieherinnen. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten in den Krankenhäusern bei 76%, im Einzelhandel mit Nahrungsmitteln bei rund 73% und in den Kindertagesstätten sogar bei knapp 93%. Die meisten Minijobs und Teilzeitbeschäftigungen entfallen auf Frauen (Regelungen des Kurzarbeitergeldes gelten nicht für Minijobberinnen).

Ein weiteres wichtiges Thema auch in der Corona-Krise ist **„Gewalt gegen Frauen im Geschlechterverhältnis“**. Die eigenen vier Wände sind für viele Frauen der gefährlichste Ort im Leben. Durch die Corona-Krise und die Einschränkungen im öffentlichen Leben haben sich Konflikte und Fälle von partnerschaftlicher Gewalt verschärft. Aufgrund von Überlastung, Ängsten und räumlicher Enge nehmen Gewalttätigkeit, partnerschaftliche und innerfamiliäre Konflikte und damit auch häusliche Gewalt zu.

Gerade deshalb ist es besonders wichtig, dass gewaltbetroffene Frauen mit ihren Kindern schnell, unbürokratisch und zuverlässig Schutz und Beratung bekommen. Frauen, die zu Hause Gewalt erfahren, brauchen Rettungsanker wie das *Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen* oder einen sicheren Zufluchtsort. Deshalb hat die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine in der ersten Phase der Corona Krise mit zwei niedersächsischen bzw. bundesweiten Kampagnen („Hast Du auch gehört?“ und „Stärker als Gewalt“) gegen häusliche Gewalt gemeinsam mit dem Peiner Frauenhaus versucht, zusätzlich Unterstützung zu leisten.

Mit Hilfe der Kreistagspolitik konnte das Peiner Frauenhaus befristet unbürokratisch über mehr Finanzmittel verfügen und langfristig ihre Unterbringungskapazitäten erweitern.

Die Versorgungslage bei Schwangerschaft und Geburt hatte sich schon vor der Corona Krise wegen Mangels an Hebammen und gynäkologischer Versorgung verschlechtert. Die Corona Krise hat gravierende Auswirkungen: Es finden keine Geburtsvorbereitungskurse statt und auch die Nachsorge durch Hebammen wird aufgrund der Ansteckungsgefahr nur eingeschränkt angeboten. Zudem haben die Kliniken die Begleitung während der Geburt stark eingeschränkt.

Die geschilderten Auswirkungen der Corona Krise auf Frauen bewirken auch, dass sie sich in der jetzigen Lage noch weniger politisch einbringen können. Das ist umso problematischer, weil ihre Interessen und ihre Sichtweisen in der derzeitigen Dynamik der politischen Entscheidungen damit nicht ausreichend berücksichtigt werden.

„Alles, was wir als Gleichstellungsbeauftragte seit Jahren fordern, erscheint unter den Bedingungen der Corona – Pandemie wie unter einem Brennglas. Es ist also ein guter Zeitpunkt für Politik und Arbeitgeber, die gleichstellungspolitischen Schieflagen ernst zu nehmen und bei der Umsetzung der Forderungen ein engagiertes, sachbezogenes, mutiges und zeitnahes Handeln zu zeigen“, finden *Banafsheh Nourkhiz und Silke Tödter*.

Darüber hinaus braucht es unbedingt zeitnah nachhaltige Entscheidungen wie:

- Die finanzielle Aufwertung der Berufe in Pflege, Gesundheitswesen, Erziehung und Einzelhandel sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Die Abschaffung der Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte
- Steuer-, Sozial- und Familienleistungen so abzustimmen, dass sie zu einer finanziellen Verbesserung für Frauen, insbesondere Alleinerziehende führen
- Rahmenbedingungen und Arbeitszeiten schaffen, dass Väter und Mütter sich die Care-Arbeit gerecht teilen können
- Bundesweit einheitlich rechtliche Rahmenbedingungen und die Gewährleistung einer bedarfsgerechten und flächendeckenden Versorgung mit Gewaltschutzeinrichtungen (Frauenhäuser) und Beratungsstellen sowie umfassende präventive Maßnahmen zur Verhinderung der Gewalt gegen (Frauen Istanbul Konvention)
- Paritätische Besetzung von Gremien, damit die Anliegen von Frauen vertreten werden können

In der Stadtverwaltung und der Landkreisverwaltung sind Frauen als berufstätige Mütter ebenso betroffen wie als Erzieherinnen und Raumpflegerinnen. Hier stehen sich die Bedürfnisse manchmal auch entgegen - Eltern brauchen verlässliche Kinderbetreuung und Erzieherinnen müssen vor Ansteckung geschützt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Peine hat sich gemeinsam mit dem Personalamt noch einmal verstärkt für das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt, besonders im Hinblick auf Telearbeit und Homeoffice.

Noch ist nicht absehbar, wie unsere Welt nach der Corona-Krise aussehen wird.

Müssen wir damit rechnen, dass gleichstellungspolitische Ziele zurückgestellt und Errungenschaften in Frage gestellt werden - oder führt die Situation zu einem Aufschwung zum Beispiel bei der schon lange geforderten Aufwertung von Frauenberufen?

„Umso wichtiger ist es gerade heute, mithilfe des Internationalen Frauentages weiterhin Solidarität für gleiche und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen einzufordern.

In diesem Sinne lassen Sie uns vernetzt und zuversichtlich bleiben, damit wir auch in diesem Jahr Positives bewegen können,“ wünschen sich *Silke Tödter und Banafsheh Nourkhiz* und hoffen, dass es im nächsten Jahr wieder eine gemeinsame Veranstaltung zum internationalen Frauentag mit ihren Kooperationspartnerinnen, den Grünen Frauen, den DGB Frauen Peine, der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen und der CDU Frauen Union geben wird.

2.3. 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.

Ab 2019 wurden neue weibliche Führungskräfte aufgenommen und gemeinsame Arbeitstreffen sowie eine Fortbildung zum Thema „Mikropolitik“ durchgeführt.

2021 fanden wegen Corona keine Arbeitstreffen oder Fortbildungen statt.

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.

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.

Für 2019 entschieden sich die Veranstalterinnen Nanni Rietz-Heering und Silke Tödter in Gedenken an ihre langjährige Bündnispartnerin, die **verstorbene Ulrika Evers, Kreismuseumsleiterin eine Veranstaltung zu ihren Ehren anzubieten unter dem Thema: „Weibsbilder“ in Kooperation mit Britta Ahrens**, bekannte Goldschmiedin und Malerin aus Peine. Sie ehrte die verstorbene Museumsleiterin des Landkreis Peine, Frau Dr. Ulrika Evers anhand einer Power Point-Präsentation von über 100 Bildern die Ulrika Evers als "Weibsbild unter Weibsbildern" gemalt und fotografiert darstellte. "Wir hatten immer viel Spaß zusammen" resümierte Britta Ahrends, die ebenso wie Silke Tödter und Nanni Rietz-Heering von der sehr guten Zusammenarbeit mit zahlreichen Ereignissen aus über zwei Jahrzehnten berichtete. Ahrens zeigte dabei viele ihrer Bilder aus ihrer gleichnamigen Ausstellung "Weibsbilder". Dr. Ulrika Evers wurde von den Veranstalterinnen und Gästen für ihren Witz, ihre Klugheit, ihre ausgestellte Kunst und Kultur, ihr herzliches Miteinander und ihren Mut besonders gelobt. Nanni Rietz-Heering erinnerte an die gemeinsame Rosa Luxemburg Ausstellung die wochenlang gut besucht im Museum hing und von DGB Frauen und Silke Tödter mit Veranstaltungen umrahmt wurden.

Zwei Mal wurde damals aufgrund des Andranges der Frauen der Rosa Luxemburg Film von Margarethe von Trotta, der derzeit ja überall wieder im Rahmen von 100 Jahren Novemberrevolution gezeigt wird, im Konferenzraum des Landkreises gezeigt. Silke Tödter wies auf die sehr breite frauenpolitische Themenvielfalt hin, die sie gemeinsam mit ihrer Kollegin Evers in einer Mischung aus Frauenpolitik, Kunst und Kultur abdecken konnte.

Im zweiten Teil des Abends ging es um politische Weibsbilder die vor 100 Jahren Wegbereiterinnen im Kampf um das Frauenwahlrecht waren, vorgestellt werden sollten. Tödter hatte sich Hedwig Dohm und Marie Juchacz ausgesucht, Die Gewerkschafterin Rietz-Heering hatte sich Clara Zetkin, die Initiatorin des Internationalen Frauentages 1911 und Anita Augspurg, Rechtsanwältin und Frauenrechtlerin ausgesucht, die der Niedersächsische Landesfrauenrat mit dem Frauenort Verden ausgezeichnet hat. Die Gleichstellungsbeauftragte Tödter brachte ihre Begeisterung für die wortwitzige und damals radikalste Frauenrechtlerin und bekannte Autorin Hedwig Dohm zum Ausdruck, die mit ihrer feinen Ironie Frauenrechte, besonders das Frauenwahlrecht verteidigte. Zum Abschluss stellte Tödter Marie Juchacz (SPD) vor, die als erste Abgeordnete als erste Frau in der deutschen Geschichte in Deutschland in Weimar vor 100 Jahren am 19.02.1919 in der Nationalversammlung eine Rede hielt.

Die Sozialdemokratin und spätere Gründerin der Arbeiterwohlfahrt sprach, aber schon bei der Anrede „Meine Herren und Damen“! brechen einige der Herren in spöttisches Gelächter aus. „Es ist das erste Mal, dass in Deutschland die Frau als Freie und Gleiche im Parlament zum Volke sprechen darf“, fährt **Juchacz** unbeirrt fort und verkündet, „dass wir deutschen Frauen dieser Regierung nicht etwa im althergebrachten Sinne Dank schuldig sind. Was diese Regierung getan hat, das war eine Selbstverständlichkeit: Sie hat den Frauen gegeben, was ihnen bis dahin zu Unrecht vorenthalten worden ist“.

Juchacz kehrte 1949 aus ihrem Exil in New York nach Deutschland zurück und wurde Ehrenvorsitzende der AWO. Ende Oktober 2017 wurde einer der ersten neuen Intercity-Express-Züge, der ICE 4, nach Marie Juchacz benannt.

Der Hertha Peters Frauenstammtisch diskutierte noch lange angeregt über die damaligen harten Lebensbedingungen und den Mut der Vorkämpferinnen für Frauenrechte als Menschenrecht. Insbesondere die damalige Formulierung „Ganzmensch“ von Hedwig Dohm wurde lange besprochen. Sie war ihrer Zeit weit voraus.

2020 war das Thema des Frauenstammtischs Hertha Peters „**Von der Krankenpflegeschülerin zur Gesundheits- und Krankenpflegerin im Klinikum Peine**“

Die DGB Frauen Peine veranstalteten ihren 8. Hertha Peters Frauenstammtisch wieder in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine, diesmal in der Cafeteria des Klinikums Peine.

Zur Unterstützung des Klinikums im Kampf um das insolvente Klinikum haben die Veranstalterinnen sich für das Thema Ausbildung am Klinikum entschieden, da die neue generalisierte Ausbildung zur Pflegekraft den Wandel in der Pflege ins Blickfeld rückt und alte Ausbildungen ablöst. Zunächst stellte die Gleichstellungsbeauftragte die Verbindung von Hertha Peters und der Pflegefachschule her. Hertha Peters, Peiner Landrätin a. D. stiftete an ihrem 70. Geburtstag im April 1975 nämlich den Hertha Peters Preis für die beste Pflegeschülerin, erstmalig 1976 vergeben an Brigitte Baum (spätere Munk). 1985 erhielt neben Rosel Schwart auch erstmalig ein Krankenpfleger, nämlich Wolfgang Menne diese Auszeichnung.

Im Anschluss folgte eine Präsentation der Pflegefachschulleiterin Friederike Jürgens Hermsdorf, die seit den 80er Jahren im Klinikum Peine arbeitet. Sie erläuterte den Wandel in der Ausbildung in den letzten Jahrzehnten und stellte den seit 2019 gesetzlich neu verankerten Beruf der Pflegefachfrau, des Pflegefachmanns vor. Mit Ausbildungsbeginn 2020 ist der neu gefasste Beruf als generalisierte Ausbildung gestartet, der die 3 Berufe der Pflege vereinbart.

Deshalb werden zukünftig keine Altenpfleger/innen, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen sowie Kinderkrankenschwestern mehr ausgebildet. Die Betriebsratsvorsitzende des Klinikums Christine Leckelt ergänzte die Ausführungen und die Auszubildende Laura Schmalz präsentierte die Inhalte ihrer 3-jährigen Ausbildung. Sie fand es besonders positiv, dass die AZUBIS in alle pflegerischen Bereiche des Klinikums reinschnuppern können und so nach der Ausbildung besser entscheiden können, in welchen Bereich sie arbeiten möchten. Insgesamt war das für die trotz Corona zahlreichen Teilnehmerinnen ein sehr interessanter informativer Nachmittag.

2021 war der **frauenORT Oldenburg mit Helene Lange Thema, präsentiert von Gabi Beckmann, Kulturwissenschaftlerin** aus der Perspektive von Helene Lange und der frauenORT Peine mit einem Film über Hertha Peters.

Helene Lange, Nationalistin, Demokratin und „Feministin/ Frauenrechtlerin“ mit Fragezeichen verbindet mit Hertha Peters der Kampf für Frauen in die Politik. Helene Lange kämpfte auch für eine bessere Bildung von Mädchen und Frauen und ermöglichte den ersten Frauen in Deutschland das Abitur.

Sie setzte sich für eine geschlechterdemokratische Gesellschaft ein und fand klare Worte für die, die ihr widersprachen. Abschließend gab es eine rege Diskussion unter den teilnehmenden Frauen zur Situation von Politikerinnen der heutigen Parteien im Kommunal- und Bundeswahlkampf.

Fazit: Die kleinen, feinen Veranstaltungen waren immer gut besucht und die Frauen waren immer sehr interessiert.

3.1.2 Frauenstadtrundgänge

Hintergründe

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. Die Initiative will dazu beitragen, dass Frauengeschichte und Frauenkultur einen festen Platz im Spektrum kulturtouristischer Angebote erhalten.

Weitere Informationen unter: www.frauenorte-niedersachsen.de

Seit Eröffnung der Hörstation hat es schon einige von der Gleichstellungs- beauftragten 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 u. a: Am Amthof, die Vinzenterinnen; 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); Peiner 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.

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

Seit dem 22.04.2015 gibt es die Hörstation Hertha Peters, erste Landrätin im Landkreis Peine.

Es gibt ein I-Pad, das bei der Gleichstellungsbeauftragten 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.

Hier können Besucher/innen erfahren, wie Hertha Peters die Kommunalpolitik im Peiner Land mitgestaltete und welche Voraussetzungen sie dafür mitbrachte. Die Präsentation Hertha Peters ist auch über die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten über Ausstellungen, Hertha Peters und den QR Code zu finden. Hier können Interessierte die Spuren ihres außergewöhnlichen Lebens verfolgen.

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.

PeineMarketing, Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine und Landesfrauenrat Niedersachsen kooperieren bei Stadtführung über Peiner Frauen „Peiner Frauen – viel mehr als Kinder, Küche, Kirche“

2019, wieder ein Stadtrundgang auf den Spuren, die Frauen in Peine hinterlassen haben. Er führte zu den Wirkungsstätten von acht Peiner Frauen, die in Peine etwas zu sagen hatten oder eine machtvolle Position in Wirtschaft, Politik oder ein Ehrenamt ausfüllten.

Ihre Lebensbiografien lernten jetzt 18 Teilnehmerinnen im Rahmen einer besonderen Stadtführung kennen.

In gewohnt charmanter Erzählweise brachten die Stadtführerinnen von Peine Marketing den Teilnehmerinnen das Leben und Wirken u. a. von Frieda Mätz, Änny Härke und Anna Margret Janovic näher.

Höhepunkt der Führung war ein Besuch im Kreishaus bei Hertha Peters, der ersten Landrätin in Niedersachsen.

Nach einer Einführung an der Hörstation zum Leben und Wirken von Hertha Peters, durch die Gleichstellungsbeauftragte Silke Tödter, ging es an die einstige Wirkungsstätte der Politikerin:

Die Besucherinnen wurden im Konferenzraum des Landkreises von Hertha Peters, alias Schauspielerin Stephanie Harrer, persönlich erwartet.

Im Gespräch mit Silke Tödter zeigte sich Hertha Peters als Kommunalpolitikerin von hohem sozialen Engagement und stellte ihr wichtigstes Projekt, das Kreiskrankenhaus Peine, vor. Sie hätte sich wohl auch für ein Krankenhaus in Kommunalen Hand eingesetzt.

Hertha Peters forderte bereits in den 1960er Jahren mit deutlichen Worten mehr frauenpolitische Präsenz:

„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.“

Hertha Peters stellte sich als erste Landrätin in Peine und Niedersachsen dieser Mitverantwortung.

Die Besucherinnen zeigten sich begeistert von der Vorstellung in dieser besonderen und politisch anmutenden Atmosphäre des Sitzungsraumes und lobten den Stadtrundgang als „rundum sehr gelungene Veranstaltung“.

2020 mussten wegen Corona 2 Frauenstadtrundgänge abgesagt werden, einmal der einmal jährlich stattfindende Frauenstadtrundgang mit Schauspielerinnen – ihr wurde ein Ausfallhonorar gezahlt und eine Frauenführung, vom Kulturtreff Plantage aus Hannover gebucht.

2021 konnte der Frauenstadtrundgang unter Corona-Hygieneregeln stattfinden. Allerdings wurde statt dem Auftritt der Schauspielerinnen als Hertha Peters der vom SGK in Auftrag gegebene und vom Medienkontor Oldenburg realisierte Film über die Landrätin gezeigt. Anja Michaeli ist es gelungen, die Historischen Fotos und Dokumente, die sie von der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt bekommen hat gut mit den Interviews zu Hertha Peters und den Berichten zu ihrer Person zu einem spannenden 12minütigen Dokumentarfilm zusammenzustellen. Den zahlreichen Besucherinnen hat es trotz Maskenpflicht sehr gefallen.

3.1.3 Ausstellung „100 Frauen“

Zur Ausstellungseröffnung „100 Frauen und 100 Jahre Frauenwahlrecht“ am 09. Mai 2019, 19.30 Uhr, haben Roland Merten, Lessing-Loge Peine e. V. und die Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Peine, Silke Tödter gemeinsam in die Lessing-Loge Peine e. V., Hindenburgstr. 16, 31224 Peine, eingeladen. Die Begrüßung übernahm Roland Merten für die Lessing-Loge Peine. Silke Tödter, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Peine, gab eine kurze Einführung zum Frauenwahlrecht und der Ausstellung 100 Frauen.

Die tiefgreifende inhaltliche Einführung übernahm Nicola Stuart und Dr. Edmund Jacoby vom Verlag Jacoby & Stuart.

Die Ausstellung zu 100 Jahre Frauenwahlrecht und das Buch „100 Frauen und 100 Jahre Frauenwahlrecht“ beleuchten beeindruckende Frauen aus dem letzten Jahrhundert, die exemplarisch und repräsentativ ausgewählt wurden und einen großen Beitrag für die Gleichstellung der Frau in der Gesellschaft geleistet haben: Politikerinnen, Unternehmerinnen und Gewerkschafterinnen, Wissenschaftlerinnen, Sportlerinnen und Künstlerinnen, porträtiert von über 50 engagierten und talentierten Künstlerinnen.

Graphikerinnen und Illustratorinnen waren aufgerufen, ihre ganz persönlichen Heldinnen zu porträtieren. Regina Kehn porträtiert beispielsweise **Margarete Mitscherlich**, Eva Muggenthaler beschäftigte sich mit **Elfriede Jelinek**, Nele Brönner mit **Herta Müller** und Moni Port mit **Beate Klarsfeld**. Die erläuternden Texte stammen von Nicola Stuart. Die Ausstellungseröffnung haben viele unterschiedliche Gäste interessiert wahrgenommen, auch weil diese Kooperation erstmalig war. Die Führungsebene der Landkreisverwaltung war ebenfalls vertreten.

4. Frauen und Sport

4.1 Frauensporttag 2021

Am 19. September 2021 fand mit einem Jahr Verspätung (wegen Corona) der **8. Frauensporttag im Landkreis Peine** statt. Wieder einmal war neben der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine auch der Landessportbund Bündnispartner. Die zuständige Mitarbeiterin sorgte für strategische und werbetechnische Unterstützung (neues Logo, neue Bildsprache, Werbung über soziale Medien) und machte den 8. Frauensporttag im Landkreis Peine damit zu einem Pilotprojekt mit besonderer finanzieller Förderung.

Rund 120 Frauen kamen aus dem gesamten Landkreis Peine, Wolfenbüttel und Hildesheim trotz Corona-Hygieneauflagen sehr motiviert zu diesem besonderen Frauensporttag in die Sportanlage des Schulzentrums in Vöhrum. Zusätzlich gab es mehrere Außenstationen: Aquafitness im P3 Schwimmbad, Paddeln auf der Fuhse, Bogenschießen und Leichtathletikangebote auf dem Außengelände der Sportanlage. Es wurden neue und alte Trendsportarten angeboten, die in drei Blöcken am Tag stattfanden, wie z. B. Walking Football, Badminton und Kaha-Fitness. Aufgrund des Hygienekonzepts durften die verschiedenen Sportarten in der Halle nur mit maximal 20 Frauen besetzt sein.

Freude hat es allen gemacht, und einige haben überlegt, ihre neu entdeckte Leidenschaft im Sportverein nachzugehen – also: Ziel erreicht.

5. Fachliche Betreuung des Ausschusses für Frauen, 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 Frauen, Arbeit und Soziales zusammengelegt.

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 24.09.2018 wurde ein konkretes Konzept von der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt, dass u. a. eine Belegwohnung für Aussteigerinnen beinhaltete, 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.**

2021 wurde eine Schutzwohnung für Aussteigerinnen aus der Prostitution angemietet und eingerichtet - eine erste Bewohnerin konnte einziehen.

Ein weiteres Thema war die Neufassung der Richtlinie für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Hier wurde die Richtlinie den neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst. **2019/561.**

Die Umsetzung der Istanbul-Konvention im Landkreis Peine war ein weiteres wichtiges Thema, das über mehrere Jahre als Thema behandelt wurde.

Am 19.11.2018 hielt 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 versprach mit den Mitarbeiterinnen von Frauenhaus, BISS-Beratungsstelle und Heckenrose Gespräche darüber zu führen und mit konkreteren Forderungen wieder in den Ausschuss kommen. Allerdings war ihr wichtig, deutlich zu machen, dass beim Thema Gewalt gegen Frauen kaum Erfolge erzielt wurden, denn es wurden zwar Einrichtungen geschaffen, die von Gewalt betroffene Frauen aufnehmen und betreuen, aber das Thema Gewalt gegen Frauen wurde in unserer Gesellschaft nicht wirklich kritisch diskutiert und es wurde auch nicht geschafft, sie zu verhindern. Dazu braucht es präventive Maßnahmen in Kita, Schule und mehr.

Die **Umsetzung der Istanbul - Konvention im Landkreis Peine** mit benannten Maßnahmen wie **24-Stunden - Erreichbarkeit und Einrichtung einer Dreizimmerübergangswohnung mit pädagogischer Begleitung wurde umgesetzt**, denn die Situation im Frauenhaus hatte sich sehr verändert. Frauen aus sehr unterschiedlichen Kulturkreisen, dadurch Verständigungsprobleme und ein veränderter erweiterter Unterstützungsbedarf betroffener Frauen sowie verlängerter Aufenthalt im Frauenhaus. Die Maßnahmen schaffen nötige Rahmenbedingungen, die allen Frauen in Notsituationen die Chance geben, mindestens eine Anlaufstelle zu finden, an die sie sich wenden können – schnelle und unkomplizierte Hilfe ist hierbei das Wichtigste. **2019/560, 2020/674, 2020/636. 2020/718**

Eine weitere Umsetzung der Istanbul-Konvention im Landkreis Peine ist gegeben. Dazu hielt die Gleichstellungsbeauftragte einen Vortrag.

Die Istanbul - Konvention hat drei zentrale Aspekte:

- Es geht um Verhütung – also Prävention.
- Es geht um Abbau – also bestehende Gewaltstrukturen zu verändern.

Dazu gehört auch die Versorgung der Betroffenen durch Hilfe-, Schutz- und Beratungseinrichtungen.

- Es geht um Gewalt und häusliche Gewalt – also darum jede Form von Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu verhindern und zu beseitigen, unabhängig vom Ort oder Verursacher, innerhalb und außerhalb von Familie und Sozialbeziehungen.

Hilfs- und Schutzangebote sind nur ein Teil der umzusetzenden Maßnahmen. Um erfolgreich im Sinne der Istanbul - Konvention zu sein, müssen alle drei Aspekte bedacht und Maßnahmen dazu umgesetzt werden. **2022/064**

Weiter stand der Bericht zum Mentoring - Programm "Frau. Macht. Demokratie" - eine Maßnahme des Niedersächsischen Sozialministeriums zur Erhöhung des Frauenanteils in der Politik auf der Tagesordnung.

Die Gleichstellungsbeauftragte informierte über die Inhalte und die Umsetzung des Mentoring Programms "Frau. Macht. Demokratie" und warb bei der Kreistagspolitik für die Teilnahme am Programm. **2019/447**

Auch der **Bericht zum Gleichstellungsplan des Landkreises Peine 2019-2021** war Thema.

Die Aufstellung des Gleichstellungsplanes ist in den §§ 15 ff NGG geregelt. Information über die Inhalte und die Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019- 2021 wurde von der Verwaltung der Gleichstellungsbeauftragten eingebracht.

2019/446

Der Bericht des Landkreises Peine zur Chancengleichheit nach § 9 Abs. 7 NKomVG Berichtszeitraum 2016 bis 2018 wurde von der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten eingebracht und von der Gleichstellungsbeauftragten im AGAS mit einem Resümee " 30 Jahre Gleichstellungsarbeit beim Landkreis Peine" vorgestellt, **2020/670**

Der Erhalt der Grabstelle Hertha Peters als Ehrengrab im Rahmen des FrauenORTes Peine wurde direkt als Antrag in den Kreisausschuss eingebracht und positiv entschieden. **2022/149**

6. Öffentlichkeitsarbeit

6.1 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.

2021 hat das Gleichstellungsbüro den Hertha Peters Film der SGK und einen Film zu frauenORTEN Niedersachsen der Sozialministerin zu 75 Jahre Niedersachsen mit Hertha Peters installiert.

7. 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 Moderator/innen besetzte Jury trifft dann die Letztentscheidung. Der Beirat gestaltet auch das Programm der Preisverleihung und die Auswahl der Jurymitglieder.

Der Juliane-Bartel-Preis 2020 wurde wegen Corona verschoben. 2021 fand eine Auswahl von Film, Hörfunk und Internetbeiträgen statt, die dann nach einer 8 stündigen digitalen Beiratssitzung mit ausgewählten Vorschlägen für die Jury endete. Die Preise wurden den Gewinner/innen zugeschickt.

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 strategischer Berater. 2020/2021 fanden die Sitzungen ausschließlich digital statt.

Fast jedes Jahr hat der Landkreis auch eine weibliche Nachwuchsführungskraft in dieses Programm geschickt, auch für 2021/2022.

8. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Eine vollzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte und seit 2018 eine ständige Stellvertreterin mit 15 Stunden und 15 Stunden als Mitarbeiterin arbeiten im Gleichstellungsbüro des Landkreises Peine.

Aufschlüsselung	2019	2020	2021
Personalkosten	155.915	160.300	173.300
Sachkosten:	10.297	16.390	11.120

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, einmal im Bereich der Personalentwicklung und dann im Bereich der externen Maßnahmen.

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.

Da der Gleichstellungsbericht in die Zeit der Corona Epidemie fällt und die Fachdienste in diesem Berichtszeitraum schwerpunktmäßig mit der Bewältigung dieser Problematik beschäftigt waren, gibt es kaum explizite Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern – weder in der Personalentwicklung noch im Bereich externer Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat einige Maßnahmen durchgeführt, wohl aber z. T. in anderer Form. Auch hat sie Maßnahmen mit anderen Organisationseinheiten und Bündnispartner/innen durchgeführt.

Trotz der 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 eigenen 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" (Männer und Frauen) und damit den Verfassungsauftrag zu erfüllen

Dabei wird in Zukunft besonders wichtig sein, die klare Abgrenzung des Themas „Gleichstellung von Frauen und Männern“ von dem Thema „Queer – unterschiedliche Geschlechtsidentitäten“ zu gewährleisten, denn viele Berichte zum Gleichstellungsbericht hatten als Zielgruppe „viele oder alle Geschlechter, alle Geschlechtsformen, Inklusion oder diverse Personen“ verstanden.

Grundlage des Gleichstellungsberichtes ist eindeutig die Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, geregelt in § 9 Abs. 7 NKomVG. Hierbei geht es um die Umsetzung von Maßnahmen und deren Auswirkungen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern.

Zur Analyse und zur besseren Einschätzung geschlechtsspezifischer Aspekte beziehungsweise zur Ausschöpfung geschlechtsspezifischer Potentiale sind weitere Schulungen der Führungskräfte zu empfehlen. Vorschlag: „Gender Schulungen“ (zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern) werden Bestandteil eines neu zu entwickelten Führungskräfte Trainings 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.