



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

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	5
Stufenplan gem. § 4 Abs. 1 Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz (NGG) zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	5
Entwicklung des Frauenanteils beim Personal des Landkreises Peine für den gehobenen und höheren Dienst 2010-2012	6
Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2010 – 2012	6
II. Beiträge der Verwaltung	8
Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für Mitarbeiterinnen durch die Verwaltung	8
II.1. Fachbereich I	8
Bericht Fachdienst Personal und Service (FD 12)	8
II.2. Fachbereich II	11
Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)	11
Bericht Fachdienst Straßen (FD 25)	12
Bericht Fachdienst Bauordnung, Raumordnung (FD 26)	12
Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27)	13
II.3. Fachbereich III	15
Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33)	15
Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35)	18
II.4. Organisationseinheiten	21
Bericht Referat für Landrat, Kreistag und Öffentlichkeitsarbeit (OE 55)	21

III.	Beiträge mehrerer Organisationseinheiten	2 2
III.1.	Gesundheitsförderung von Frauen(Gesundheitsbündnis)	2 2
III.1.1.	Frauengesundheit stärken – Frauen, doppelt und dreifach belastet	2 2
III.2.	Frauenprojekte zur Integration	2 3
III.2.1.	Maßnahme: Frauenschwimmen	2 3
III.3.	Gender Mainstreaming beim Landkreis Peine	2 4
	Maßnahmen (Intern/Extern)	2 4
III.3.1.	Gender-Check für Ausschussvorlagen	2 4
III.3.2.	Zukunftstag für Mädchen und Jungen, ein genderorientiertes Azubi-Projekt beim Landkreis Peine	2 6
III.3.3.	Audit „Beruf und Familie“ in der Landkreisverwaltung	2 8
Teil B	Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung des Gleichstellungsbüros	3 2
1.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	3 2
1.1.	Maßnahme: Sommerferienbetreuung für Kinder berufstätiger Eltern	3 2
2.	Mädchen- und Frauenförderung im Sport	3 3
2.1.	Maßnahmen zur Frauenfußballweltmeisterschaft 2011 (extern)	3 3
	Angebote im Landkreis Peine	3 4
2.1.1.	Public Viewing mit Talkrunde	3 4
2.1.2.	Mädchenfußballcamp	3 4
	Überregional	3 5
2.1.2.1.	Finalcamp in Wolfsburg	3 5
2.1.3.	Talkrunde auf der Fan Meile Wolfsburg	3 5
3.	Veranstaltungen für Frauen (intern und extern)	3 6
3.1.	Frauenjahresempfang	3 6
3.2.	Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation	3 7
3.3.	Frauennetzwerk	3 7

3.4.	Frauenmesse	3 8
3.5.	Frauenstammtisch (intern)	4 0
4.	Fachliche Betreuung des Ausschusses für Frauen, Arbeit und Soziales (AFAS)	4 0
5.	Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle	4 2
6.	Bildungs- und Kulturarbeit für Frauen und Mädchen	4 2
6.1.	Frauen und Migration	4 2
6.1.1.	Lesung mit Necla Kelek aus ihrem Buch "Bittersüße Heimat – Bericht aus dem Inneren der Türkei" am 14.01.201 bei der Buchhandlung Gillmeister in Peine	4 2
6.2.	Frauen in der Kommunalwahl – Politik sucht Frauen	4 3
6.3.	FrauenORT Peine	4 3
6.3.1	Ausstellung „Gruppenbilder mit Dame- Politikerinnen im Landkreis Peine, gestern und heute“	4 5
7.	Öffentlichkeitsarbeit	4 7
7.1.	Aktualisierung der Broschüre „Kinderbetreuung im Landkreis Peine“	4 7
7.2.	Einladungskarte/Stadtplan „Auf den Spuren von Hertha Peters“ (2012)	4 7
7.3.	Lesezeichen „Hertha Peters“ (2012)	4 7
7.4.	Hör-CD-Hertha Peters Biographie mit Originalreden-und Texten (2012)	4 8
7.5.	Radiointerview/NDR Auftaktveranstaltung „FrauenORT Peine“, (Ende August 2012)	4 8
Teil C	Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates	4 9

Vorwort:

Nach § 9, Absatz 7, 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 folgende Gleichstellungsbericht erstellt, der einen umfassenden Überblick über die grundsätzliche Ausgangslage in der Verwaltung, aber auch über die in den einzelnen Organisationseinheiten stattgefundenen Maßnahmen in den Jahren 2010 bis 2012 geben soll.

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 Stufenplan wurde beim Landkreis Peine im Jahre 2003 noch von der inzwischen aufgelösten „zentralen Steuerungsunterstützung“ erstellt. Danach wurde der Gleichstellungsbericht für die Jahre 2006 bis 2009 erstellt.

Festzuhalten ist, dass der Frauenanteil beim Landkreis Peine bei Zusammenrechnung der Tarifbeschäftigten und Beamtinnen/Beamte im einfachen, mittleren, gehobenen und auch höheren Dienst jeweils überwiegt. Dabei ist allerdings festzustellen, dass gerade im gehobenen und höheren Dienst sich der höhere Frauenanteil insbe-

sondere aus Tarifbeschäftigten und hochqualifizierten Spezialausbildungen ergibt. **Im Bereich der Fachdienst- und Fachbereichsleitungen sind Frauen derzeit unterrepräsentiert.** Die Ursache dafür liegt in dem Umstand, dass in der Vergangenheit (bis vor ca. 15 Jahren) die „Amtsleitungen“, jetzt Fachdienstleitungen, ausschließlich mit verbeamteten Kräften besetzt wurden. Inzwischen gibt es eine ganze Reihe sehr gut qualifizierter Frauen, die in Führungspositionen unterhalb der Fachdienstleitungsebene eingesetzt sind und damit künftig gutes Potenzial bieten, auch den letzten Bereich ausgeglichen zu gestalten. Hilfreich hierbei war auch das Genderprojekt „Cross-Mentoring“, an dem umgekehrt proportional zur Anzahl der weiblichen und männlichen Führungskräfte neun Frauen und drei Männer der Landkreisverwaltung teilnahmen.

Entwicklung des Frauenanteils beim Personal des Landkreises Peine für den gehobenen und höheren Dienst 2010-2012

	2010	2011	2012
Frauenanteil höherer Dienst gesamt	71 %	76 %	74 %
Frauenanteil Gehobener Dienst gesamt	56 %	57 %	59 %

Gesamtbetrachtung: 2010-2012

Weiterhin leichte Steigerung des Frauenanteils: Der Frauenanteil im höheren Dienst ist von 71% auf 74 %, der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst von 56% auf 59% gestiegen.

Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2010 – 2012

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

2010 – 2012

LB	31.12.2010					31.12.2011					31.12.2012				
	Anz.	davon		in %		Anz.	davon		in %		Anz.	davon		in %	
		m	w	m	w		m	w	m	w		m	w	m	w
eD	81	23	58	28,4	71,6	68	14	54	20,6	79,4	57	11	46	19,3	80,7
mD	379	111	268	29,3	70,7	415	123	292	29,6	70,4	406	123	283	30,3	69,7
gD	356	155	201	43,5	56,5	360	153	207	42,5	57,5	363	150	213	41,3	58,7
hD	31	9	22	29,0	71,0	33	8	25	24,2	75,8	35	9	26	25,7	74,3
Ges.	847	298	549	35,2	64,8	876	298	578	34,0	66,0	861	293	568	34,0	66,0

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass sich der Frauenanteil wie folgt verändert hat:

einfachen Dienst	von	72 %	auf	81 %	vergrößert
mittlerer Dienst	von	71 %	auf	70 %	vermindert
gehobener Dienst	von	57 %	auf	59 %	vergrößert
höherer Dienst	von	71 %	auf	74 %	vergrößert

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

2010 – 2012

LB	31.12.2010					31.12.2011					31.12.2012				
	Anz.			in %		Anz.			in %		Anz.			in %	
	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w	Ges.	m	w	m	w
gD	17	15	2	88,2	11,8	16	14	2	87,5	12,5	16	14	2	87,5	12,5
hD	10	4	6	40,0	60,0	10	4	6	40,0	60,0	10	4	6	40,0	60,0

gehobener Dienst	von	12 %	auf	13 %	vergrößert
höherer Dienst	von	60 %	auf	60 %	unverändert

Insgesamt hat sich der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen und in den Führungspositionen vergrößert.

Dies sollte Ansporn genug sein, kontinuierlich weiter in den unterrepräsentierten Bereichen zu schauen und den Frauenanteil dort zu stärken.

II. Beiträge der Verwaltung

Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für Mitarbeiterinnen durch die Verwaltung

II.1. Fachbereich I

Bericht Fachdienst Personal und Service (FD 12)

Maßnahme (intern)

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

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

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

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

Folgende Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Auswirkungen werden im FD 12 kontinuierlich durchgeführt.

Momentan ist hier sicherlich unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung vorerst die Frauenförderung, zumindest in Teilbereichen, im Vordergrund zu sehen.

Ausführliche weitere Daten sind dem erstmals erstellten Gleichstellungsplan zu entnehmen.

Personalauswahlverfahren:

Bei allen externen Stellenausschreibungen werden, neben den Schwerbehinderten, Frauen besonders aufgefordert sich zu bewerben. Bei internen Stellenausschreibungen ist dies nicht nötig. Hier ist ein Ungleichgewicht nicht zu erkennen. Durch Einführung der Telearbeit haben wir gerade auch für die weiblichen Bediensteten die Möglichkeit geschaffen, Familie und Beruf besser abstimmen zu können.

Die in Elternzeit oder beurlaubten Beschäftigten werden über anstehende Veränderungen, insbesondere Stellenausschreibungen informiert. Um den RückkehrerInnen den Berufsstart zu erleichtern, wird mittlerweile den gewünschten Arbeitszeiten Rechnung getragen, soweit dies mit dem Dienstbetrieb in Einklang zu bringen ist. Oft gestaltet sich dieser Interessenausgleich nicht einfach und erfordert ein gewisses Maß an Kreativität.

Personalentwicklung und Qualifizierung von Beschäftigten

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

Ausbildung zur/m Verwaltungsfachangestellte/n

Jahr	Frauen	Männer
2010	6	2
2011	7	1
2012	5	2

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

Ausbildung zur/m Fachangestellte/n für Medien und Informationsdienste

Jahr	Frauen	Männer
2010	0	0
2011	1	0
2012	0	0

Ausbildung zur/m Bauzeichner/in

Jahr	Frauen	Männer
2010	0	0
2011	0	1
2012	0	0

Ausbildung zur/m Gesundheitsaufseher/in

Jahr	Frauen	Männer
2010	1	0
2011	0	0
2012	0	0

Fortbildung Angestelltenlehrgang I

Jahr	Frauen	Männer
2010	0	0
2011	1	0
2012	0	0

Fortbildung Angestelltenlehrgang II

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

Jahr	weiblich	männlich
2010	1	1
2011	1	0
2012	0	2

Aufstieg für den gehobenen Dienst

Jahr	weiblich	männlich
2010	0	0
2011	0	0
2012	0	0

Hier hat sich für den Berichtszeitraum niemand beworben.

Ausbildung zur/m Inspektorenanwärter/in

Jahr	weiblich	männlich
2010	1	0
2011	0	0
2012	1	0

Auswirkungen und Fazit

Es sind viele Dinge auf den Weg gebracht um dem Gleichstellungsgedanken gerecht zu werden. Eine spürbare Veränderung werden wir erst in den nächsten Jahren feststellen. 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.

II.2. Fachbereich II

Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)

Maßnahme 1

Flexibler Umgang mit Überstunden – „Abbummeln“ der Überstunden zur Verlängerung des Urlaubs in den Ferien dort wo dies möglich ist und keine dienstliche Konflikte entstehen (betroffen: zwei Mütter in Teilzeit mit schulpflichtigen Kindern).

Ziel der Maßnahme

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Es sind keine weiteren Ressourcen einzusetzen.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Betroffene Mitarbeiterinnen, SGL, FDL.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die Flexibilität bezüglich der Arbeitseinteilung erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Maßnahme 2

Telearbeit – eine Mitarbeiterin mit schulpflichtigen Kindern, jeweils an einem Wochentag.

Ziel der Maßnahme

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Es sind keine weiteren Ressourcen einzusetzen.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Betroffene Mitarbeiterinnen, SGL, FDL, FBL, FD 12, Personalrat.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die Flexibilität bezüglich der Arbeitseinteilung erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bericht Fachdienst Straßen (FD 25)

Maßnahme

Planung und Bau von barrierefreien Verkehrswegen im Zuge von Kreisstraßen.

Ziel der Maßnahme

Die Barrierefreiheit soll eine möglichst ungehinderte Fortbewegung von Verkehrsteilnehmern mit Mobilitätseinschränkungen, sowie von Radfahrerinnen und Fußgängerinnen und Fußgängern mit Kinderwagen sicherstellen. Im Focus stehen dabei insbesondere Fußwege, Radwege und Fußgängerquerungshilfen, sowie ÖPNV-Haltestellen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Ein zusätzlicher Personal- und Ressourceneinsatz war nicht erforderlich. Kosten für die barrierefreie Umrüstung von Haltestellen werden von den Gemeinden, mit entsprechenden Fördermitteln, getragen.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Die Planaufstellung erfolgte durch vom Landkreis entsprechend beauftragte Ingenieurbüros.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Straßenplanungs- und Baumaßnahmen des Landkreises werden grundsätzlich mit einem Höchstmaß an Barrierefreiheit umgesetzt.

Die Ansatzpunkte sind:

- bei Fuß- und Radwegen, sowie Überwegen der Verzicht auf Hochborde, oder das Absenken von Borden auf 0 bis 2 cm Ansiehtöhe
- bei Überwegen die Herstellung von Querungsiseln mit einer Mindestbreite von möglichst 2,50 m zur sicheren Aufstellung von Fahrrädern und Kinderwagen quer zur Fahrbahn
- bei Bushaltestellen die Herstellung mit Spezialbordsteinen zum möglichst barrierefreien Einstieg

Bericht Fachdienst Bauordnung, Raumordnung (FD 26)

Maßnahme

Geschlechterspezifische Erfassung der Fortbildungen.

Ziel der Maßnahme

Unabhängig von Geschlecht und Beschäftigung (Teilzeit/Vollzeit) soll sich der Fortbildungsbedarf allein nach den Erfordernissen ausrichten. Die geschlechterspezifische Erfassung dient der Transparenz und verhindert Ungleichgewichte.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Es sind keine weiteren Ressourcen einzusetzen.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Es sind keine weiteren Kooperationspartnerinnen oder –partner erforderlich.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Im Rahmen von MitarbeiterInnen – Vorgesetztengesprächen können – wenn es Ungleichgewichte gibt – gezielt Gespräche geführt werden und Maßnahmen ergriffen werden.

Eine Unterscheidung beim Fortbildungsbedarf zwischen Vollzeit und Teilzeit wird nicht gemacht. Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im FD 26 grundsätzlich geachtet (der Anteil der weiblichen Personen im Fachdienst liegt bei 70%, 45% sind teilzeitbeschäftigt – ausschließlich Frauen –, von 6 Ingenieuren sind 3 weiblich).

Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27)

Maßnahme 1

Verwaltungsleitung und Kaufmännische Leitung im Immobilienwirtschaftsbetrieb in Teilzeit – 35 Stunden / Woche, davon 5 Stunden in Telearbeit von zu Hause.

Ziel der Maßnahme

Durch die Öffnung der Stellenbesetzung auch für Teilzeitkräfte wird ein größerer Personenkreis angesprochen und erweitert die Auswahlmöglichkeiten der Stellenbesetzung.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Im Haushalt /Stellenplan des Immobilienwirtschaftsbetriebes, ohne besondere Auswirkungen integriert.

Derzeit Kostenersparnis in Höhe von 1/8 der Personalkosten einer A 11-Stelle im Vergleich zur einer Vollzeitbesetzung.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

keine

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Durch die Möglichkeit die Stelle mit einer Teilzeitkraft zu besetzen sowie der Gewährung von Telearbeit kann hier Beruf und Familie miteinander vereinbart werden, ohne dass dienstliche oder private Belange beeinträchtigt werden.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Maßnahme 2

Einbau von Aufzügen, Treppenliften und Rampen im Zuge von größeren Baumaßnahmen.

Ziel der Maßnahme

Die Schaffung von Barrierefreiheit in den Landkreisimmobilien, von der nicht nur Rollstuhlfahrer/innen, sondern auch Eltern mit Kinderwagen betroffen sind.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Die Einbeziehung dieser Bauteile und Einbauten in das Bauprojekt ist elementarer Bestandteil des Planungsprozesses.

Kosten:

Aufzugsanlage: 50.000 € bis 100.000 €, je nach Anzahl der Geschosse
Treppenlifter: 15.000 € bis 30.000 €, je nach Hubhöhe
Rampe: 1.000 € bis 10.000 € je nach Höhenunterschied

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Kooperationspartner sind in erster Linie die betroffenen Immobiliennutzer/innen. Die Umsetzung der Maßnahme wird gemeinsam auf die jeweiligen Bedarfe abgestimmt. In diesem Zusammenhang werden auch Prioritäten zur weiteren Optimierung der Barrierefreiheit des Gebäudes festgelegt.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Verbesserung der Nutzbarkeit der Gebäude, Erfüllung und Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, größere Flexibilität bei eventuell anstehenden anderen Nutzungen.

Maßnahme 3

Einbau von Wickelstationen in der Kreisverwaltung und der Erziehungsberatungsstelle

Ziel der Maßnahme

Verbesserung der Dienstleistungsqualität in der Landkreisverwaltung.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Erfolgte im Kreishaus durch einen Mieterauftrag → Budget des Fachdienstes;
Erfolgte in der Erziehungsberatungsstelle im Zuge der Anmietung einer Neuimmobilie
→ Kosten wurden auf die Miete umgelegt.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Kooperationspartner sind in erster Linie die betroffenen Fachdienste. Die Umsetzung der Maßnahme wird gemeinsam auf die jeweiligen Bedarfe abgestimmt.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Verbesserung der Dienstleistungsqualität in der Landkreisverwaltung.

II.3. Fachbereich III

Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33)

Maßnahme

Eingliederungsmaßnahme „Balance“

Projektzeiträume: 16.08.2010 – 11.02.2011 und 14.02.2011 – 29.07.2011

Teilnehmerinnen/ Teilnehmer je Maßnahmenzeitraum: 12- 15

Die Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung richtete sich an Alleinerziehende und erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Kindern, deren Partner bereits berufstätig ist.

Die familiären Verpflichtungen und andere Problemlagen, z.B. eingeschränkter Mobilität, stellen diese Zielgruppe immer wieder vor besondere Herausforderungen, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen oder an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen.

Die Oskar-Kämmer-Schule (OKS) führte im o.g. Zeitraum in Kooperation mit der Labora gGmbH die Maßnahme ortsnah durch, so dass für alle Teilnehmenden die Möglichkeit bestand, den Ort der Maßnahme mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Unter Berücksichtigung der Betreuungszeiten in Schule und Kindergärten fand der Unterricht in der Zeit von 08:30 Uhr bis 12.00 Uhr statt.

Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, Einzelabsprachen zu treffen. Das 4- wöchige, betriebliche Praktikum war in einem individuellen Zeitrahmen zu absolvieren.

Ziel der Maßnahme

Die Maßnahme war darauf ausgerichtet, erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Kindern durch den Abbau von Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Insbesondere sollten mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die bisherige Lebenssituation reflektiert, die Motivation für eine Erwerbstätigkeit aufgebaut sowie eine Strategie hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, beinhaltete die Maßnahme folgende Angebote:

- Modul 1: Reflexion der beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse
- Modul 2: Informationen über Entwicklungen am Arbeitsmarkt
- Modul 3: Informationen über Möglichkeiten der Kinderbetreuung
- Modul 4: Entwicklung einer individuellen Suchstrategie
- Modul 5: Grundlagen der EDV und Internet
- Modul 6: Bewerbungstraining



Modul 7: Kommunikation und Umgangsformen am Arbeitsmarkt

Modul 8: Betriebspraktikum

Modul 9: Einzelcoaching /8 individuelle Einzelgespräche innerhalb von 8 Wochen

Darüber hinaus wurden im Maßnahmenzeitraum für jede Teilnehmerin/ jeden Teilnehmer 24 Stunden sozialpädagogische Beratung durchgeführt.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Interne Kosten FD 33, Jobcenter, für Personal- und Sachkosten:

Vorbereitung des Projektes, Projektbegleitung, Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Fahrkostenabrechnung- und Bewilligung sowie Auszahlung, Kinderbetreuungskosten, Datenpflege, Datenübermittlung, Informationsgespräche im Jobcenter sowie Eingliederungsvereinbarung, Evaluation/ Controlling

Die Maßnahmenkosten beliefen sich im genannten Zeitraum auf insges. 41.775,38 € für Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten sowie Trägerkosten.

Die Personalkosten beliefen sich insgesamt auf 10.715,28 € für die Vorbereitung und den Abschluss des Projektes, die Projektbegleitung, Teilnehmer/ Teilnehmerinnen-Auswahl, Infogespräche und Aufwand Eingliederungsvereinbarung Arbeitsvermittler/ Arbeitsvermittlerinnen, Fahrkostenabrechnungen, Bewilligungen und Auszahlungen, Datenübermittlungen, Datenpflegearbeiten sowie Evaluation und Controlling.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Kooperationspartner waren die Oskar-Kämmer-Schule und die Labora gGmbH als Gemeinschaftsanbieter des Projektes. Innerhalb des Projektes fand eine Zusammenarbeit zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten mit weiteren Kooperationspartnern statt:

Themenschwerpunkt Ausbildung/ Arbeit:

Berufsinformationszentrum, Kammern, Kooperationsbetriebe

Themenschwerpunkt Familie und Kinderbetreuung:

Familien und Kinder Servicebüro des Landkreis Peine, Sprachheilkindergarten, Pro Familia, Mutter- Kind- Stiftung u.a.

Themenschwerpunkt Stabilisierung:

Gleichstellungsbüro, Heckenrose, Beratungsstelle Häusliche Gewalt, Peiner Frauenhaus u.a.

Themenschwerpunkt Gesundheit:

Gesundheitsamt, DAK, Arcus u.a.

Themenschwerpunkt Finanzen:

AWO Kreisverband Peine, e.V/ Schuldnerberatung, Familienkasse LK Peine, Peiner Tafel u.a.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Gesamteindruck der Maßnahme/ Bewertung durch Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Die Teilnehmerinnen/ Teilnehmer haben zum Abschluss der Maßnahme die Möglichkeit die Maßnahme zu bewerten. Der Einfachheit halber wurde ein Durchschnitt der beiden Projektblöcke gebildet:

22,0 % bewerteten die Organisation der Maßnahme mit „sehr gut“,
73,5 % bewerteten die Organisation der Maßnahme mit „gut“.

31,5 % beurteilten die Gruppenzusammensetzung mit „sehr gut“,
61,0 % beurteilten die Gruppenzusammensetzung mit „gut“.

Die Gesamtbeurteilung der Maßnahme durch die Teilnehmerinnen/ Teilnehmer mit der Benotung „sehr gut“ belief sich auf 41,5 %, mit der Benotung „gut“ auf 46,0 %.

Im ersten Durchgang nahmen insgesamt 14 ausschließlich weibliche Personen an der Maßnahme teil. Am zweiten Durchgang nahmen insgesamt 16 Personen, davon 8 Frauen und 8 Männer, teil.

Während des 1. Durchgangs oder im Anschluss an die Maßnahme könnten 3 Frauen (21,4%) eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. Eine Frau konnte eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Während bzw. nach dem 2. Durchgang konnten 2 Frauen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. Während bzw. nach dem 2. Durchgang konnten 2 Frauen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, 2 Frauen einen sog. „Bürgerarbeitsplatz“ und 2 Frauen eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigten sich nach Aussage des Maßnahmeträgers teilweise motiviert und dem Konzept der Maßnahme gegenüber aufgeschlossen. Um den Teilnehmerinnen/ Teilnehmern unterschiedliche Strategien zur Alltagsbewältigung aufzuzeigen, wurden verschiedene Referenten und Referentinnen eingeladen, z.B. Kinderschutzbund, Familien und Kinder Servicebüro, Schuldnerberatung, Ernährungsberatung und Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen des Stromsparchecks.

Die Entwicklung der Teilnehmerinnen/ Teilnehmer war sehr unterschiedlich. Einigen Teilnehmerinnen/ Teilnehmern fiel es schwer, sich auf Angebote und Alternativvorschläge einzulassen. Dennoch konnte insgesamt eine aufmerksame und aktive Beteiligung festgestellt werden.

In begleitenden Einzelgesprächen wurden Themen wie z.B., die Durchsetzungsbereitschaft und das Festhalten am gewohnten Lebensalltag thematisiert und konnten mit unterschiedlichen Ergebnissen – von „leicht bis gut“- verändert werden.

Als Fazit ist festzuhalten, dass für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt eine gute Perspektive für die Integration in den Arbeitsmarkt entwickelt werden konnte, da ein besonderer Schwerpunkt der Maßnahme auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag. Aufgrund des Erfolges wurde die Maßnahme mit zwei weiteren Durchgängen auch für 2011 bis 2013 geplant und durchgeführt.

Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35)

Vorbemerkung:

Die Tätigkeiten im Gesundheitsamt sind geprägt von einem geschlechtergerechten und geschlechtersensiblen Umgang mit der anvertrauten Klientel. Dabei gilt es, die Gesundheitsförderung im sozialen Kontext zu entwickeln und umzusetzen. Die Ausrichtung gesundheitsfördernder Maßnahmen an den Besonderheiten des Einzelfalles und den Lebenssituationen der auch geschlechtsspezifischen Zielgruppen ist eine wichtige Voraussetzung dafür, diese Gruppen effektiv und ganzheitlich zu erreichen. Die Erfahrungen zeigen aber auch, dass die Zielgruppen nicht allein über die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht definiert werden können, sondern auch über Alter, soziale Schicht, Lebens- und Familiensituation sowie Kultur. Diese Leitgedanken werden in sämtlichen Tätigkeitsbereichen des Gesundheitsamtes in der tagtäglichen Klienten- und Patientenarbeit gelebt. Besondere Maßnahmen und Projekte zur Förderung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen werden darüber hinaus im Sachgebiet Gesundheitsförderung zusammen mit diversen Arbeitsgruppen und Gremien koordiniert. Vorrangiges Ziel dabei ist, die Gesundheitsförderung als Querschnittsthema voranzubringen.

Maßnahme 1

Männergesundheit – Vortragsreihe

Projektzeiträume: 2010 – 2012

Ziel der Maßnahme

Gesundheitsförderung unter Geschlechterperspektive zu betrachten, bedeutet insbesondere auch, den Blick auf Männer zu richten. Männer zeigen nicht nur in vielerlei Hinsicht ein stärker gesundheitsriskantes Verhalten, sondern sie nutzen auch seltener Angebote der Gesundheitsförderung. Durch den Vortrag sollen Männer zur Teilnahme an Vorsorgeuntersuchungen animiert werden.

Der Vortrag war speziell für Männergruppen der Kirchengemeinden und für Gruppen der Ortsfeuerwehren erarbeitet worden. Im Berichtszeitraum ist er in vier kirchlichen Gemeinden gehalten worden.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

14 Arbeitsstunden A 11 (Erarbeiten und modifizieren des Vortrages, Vortrag mit anschließender Diskussion, Fahrtzeit).

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Themenfindung im Gesundheitsbündnis

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Bisher ist der Vortrag vor einer etwas älteren Zuhörerschaft gehalten worden, die sich bereits überwiegend in kontinuierlicher ärztlicher Behandlung befand. Ziel war es, mit den Männern in die Diskussion zu kommen, was hervorragend gelungen ist.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Maßnahme 2

Erlebnissporttag „Fit für die besten Jahre für jedermann und –frau ab 50“ am 05.05.2012

Ziel der Maßnahme

Mehr Bewegung für Bürgerinnen und Bürger ab 50 Jahren.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Ca. 40 Arbeitsstunden A 11.

Kooperationspartnerinnen und-partner (intern und extern)

Kreissportbund, Kreisvolkshochschule, Landfrauen, Deutsches Rotes Kreuz.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Die Maßnahme war nicht als Maßnahme zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit geplant. Sie sollte beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Es hat sich aber gezeigt, dass sich weit mehr Frauen angesprochen gefühlt haben als Männer: An der Veranstaltung haben 100 Frauen und 5 Männer teilgenommen. Bei der Evaluation der Veranstaltung wurde die fehlende Teilnahme von Männern kritisch betrachtet und analysiert, so dass sie dann doch indirekten Einfluss auf mehr Geschlechtergerechtigkeit hatte: Für Folgeveranstaltungen sollen die Interessen von Männern stärker Berücksichtigung finden.

Maßnahme 3

Beitritt zum Bündnis gegen Depression 2012

Ziel der Maßnahme

Der Landkreis Peine hat in Kooperation mit dem Sozialpsychiatrischen Dienst Hildesheim das „Bündnis gegen Depression Peine und Hildesheim“ gegründet. Aus Längs- und Querschnittsstudien geht hervor, dass Depressionen bei Frauen mit 25 Prozent doppelt so hoch liegen wie bei Männern mit nur 12 Prozent. Die traditionellen Diagnosekriterien werden allerdings von manchen Experten angezweifelt, da sich Depression bei Männern anders zeigt als bei Frauen. Das Peiner Bündnis betrachtet das Thema Depression unter Geschlechterperspektive und unterstützt die Selbsthilfegruppe „Männerdepression“ in Peine.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Ca. 300 Arbeitsstunden A 11 und A 14.

Kooperationspartnerinnen und-partner (intern und extern)

Sozialpsychiatrischer Verbund Hildesheim, Gesundheitsbündnis Peine.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Auswirkungen der Maßnahme bleiben noch abzuwarten. Das Thema Depression – auch bei Männern – soll durch zahlreiche Informationsveranstaltungen mehr gesellschaftliche Akzeptanz finden.

Maßnahme 4

Geschlechterspezifische Gesundheitsberichterstattung

Ziel der Maßnahme

Alle Berichte des Gesundheitsamtes sind inzwischen geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Insgesamt ca. 2200 Arbeitsstunden verteilt auf alle Personalstellen.

Kooperationspartnerinnen und-partner (intern und extern)

Niedersächsisches Landesgesundheitsamt, Niedersächsisches Landesstatistikamt, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Integration.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Aussagen über geschlechtsspezifische gesundheitsrelevante Unterschiede können getroffen werden.

II.4. Organisationseinheiten

Bericht Referat für Landrat, Kreistag und Öffentlichkeitsarbeit (OE 55)

Maßnahme

Gender Check (Geschlechterdifferenzierung in Beschlussvorlagen)

Die Probephase wurde vom 01.01.2012 bis 31.12.2013 durchgeführt.

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Der Ressourceneinsatz ist abhängig von der Anzahl der Beschlussvorlagen des jeweiligen Fachdienstes.

Kooperationspartnerinnen und-partner (intern und extern)

Es sind keine weiteren Kooperationspartnerinnen oder –partner erforderlich.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Der Bericht zur Wirksamkeit des Instruments „Gender Check“ nach 1 Jahr steht noch aus.

Beiträge mehrerer Organisationseinheiten

III.1. Gesundheitsförderung von Frauen (Gesundheitsbündnis)

III.1.1. Frauengesundheit stärken – Frauen, doppelt und dreifach belastet

Die Idee zu der Veranstaltung „Frauen(Gesundheit) stärken – Frauen doppelt und dreifach belastet“ entstand in einem kleinen „Frauenteam“ des Gesundheitsbündnisses.

Dieses Team hat auch schon in den Jahren davor die Veranstaltungsreihen zu Brustkrebs-Prävention und Früherkennung entwickelt. Zu diesem Team gehören außer der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine: Frau Christiane Kottke, Geschäftsführerin der AOK und Christiane Borchert-Edeler, Caritasverband Peine.

Aus unseren verschiedenen Berufsfeldern haben wir gemeinsam festgestellt, dass Frauen in der heutigen Zeit doppelt und dreifach belastet sind. Sie wollen und sollen beruflich erfolgreich sein, Familie und Beruf vereinbaren. Dazu gehört nicht nur die Organisation der passgenauen Kinderbetreuung, die Förderung der eigenen Kinder, die Gestaltung des eigenen Frauenlebens, sondern zunehmend mehr die Pflege der Eltern/Schwiegereltern bzw. die passgenaue Organisation dieser Pflege.

Der Arbeitsmarkt und die Familie befinden sich dabei aber in Spannung zueinander. Die Zeitverfügbarkeit von Frauen ist also neben ihrer Berufstätigkeit durch Familien-tätigkeit bestimmt, ausgerichtet an der Arbeitszeit des Mannes, dem Alltag der Kinder und der gemeinsamen Familienzeit. Im ländlichen Raum kommt hinzu, dass die Mobilität der Kinder durch eingeschränkten Busverkehr nicht besonders hoch ist und daher Mütter häufig ihre Kinder zu Sportstätten, Freizeitaktivitäten kutschieren müssen.

Immer noch fühlen sich viele Männer weniger für Familienarbeit zuständig, besonders, wenn Frauen Teilzeit arbeiten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die häufig Frauen allein zu bewältigen haben, führt durch eine Doppel- und Dreifachbelastung, zu erhöhtem Stress, besonders, wenn der Anspruch an sich selbst sehr hoch ist, das alles gut hinzubekommen. Hier setzte unser Programm unter dem Aspekt „Frauengesundheit stärken“ an.

Frau Dr. Regina Heimann von der Uni Bielefeld hat dazu einen Vortrag mit einer differenzierte Analyse unter dem Thema: „Frauen zwischen Familie und Beruf – Probleme im Spiegel des Geschlechterverhältnisses“ gehalten.

Das im Landkreis Peine bekannte Duo „Isi und Olli“ hat dazu eine humorvolle kabarettistische Betrachtung des Themas angeboten.

Im Anschluss wurden verschiedene Workshops angeboten.

Workshop I: „Stress beginnt im Kopf, Glück auch“,

Workshop II „Gefühlsmanagement, Gefühle verändern, loswerden oder verstärken“.

Referentinnen/Teamerinnen waren: Frau Heike Lahrmann aus Springe, Coaching und Beratung sowie Susanne Wrensch aus Gifhorn, Kommunikation und Coaching.



Fazit:

Über 60 Frauen haben sich für diese Veranstaltung angemeldet und damit dokumentiert, dass wir mit unserem Thema richtig lagen. Die Rückmeldungen auf unsere Veranstaltung waren sehr positiv.

III.2. Frauenprojekte zur Integration

Der Ausschuss für Frauen, Arbeit und Soziales (AFAS) hat 2004 beschlossen, ein Forum Integration einzurichten, mit dem Ziel, Integration im Landkreis Peine zu fördern. Ein erstes Arbeitstreffen fand am 30.09.2004 statt, die erste Sitzung einer eingerichteten Steuerungsgruppe Integration unter Beteiligung der Politik, der Verwaltung, u.a. der Gleichstellungsbeauftragten, Migrantenorganisationen, Verbände, die Migrationsarbeit leisten sowie Einzelvertreter/innen mit unterschiedlichen Migrationshintergründen, die nicht durch Organisationen vertreten werden. 2009 wurden vom Kreistag Förderrichtlinien zu einem eingerichteten Integrationsfond verabschiedet. Die Steuerungsgruppe hatte dazu einen Entwurf erstellt. Im Rahmen dieser Projektförderung wurde 2009 ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine und der Stadt Peine bewilligt und auch durchgeführt.

III.2.1. Maßnahme: Frauenschwimmen

Seit längerer Zeit gibt es im Peiner Hallenbad jeden Montag einen Frauenschwimmabend, allerdings mit männlichem Personal. Um Frauen mit und ohne Migrationshintergrund zu ermöglichen, ohne männliches Personal schwimmen bzw. baden zu gehen, haben die Beauftragte für Gleichstellung, Familie und Integration der Stadt Peine und die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine in Kooperation mit einer Kulturdolmetscherin einen Förderantrag beim Integrationsfond des Landkreises Peine gestellt. Nun sollte jeden ersten Montag im Monat ein Frauenschwimmabend mit ausschließlich weiblichem Personal angeboten werden. Dabei sollten auch die Interessen von vielen muslimischen Frauen berücksichtigt werden. Ziel des Projekts bestand darin, die Zielgruppe Frauen zu motivieren, sich sportlich mehr zu aktivieren. So kann auch ein Schwimmabend – als Ort der sozialen Begegnung – den Frauen die Möglichkeit bieten, sich freier in sozialen Räumen zu bewegen. Das Frauenschwimmen ohne männliches Personal sollte auch dazu dienen, dass sich Frauen beim Schwimmen wohl fühlen und zugleich ihren alltäglichen Stress abbauen. Sie werden durch diese Aktivität gleichzeitig auch in eine gesunde Lebensweise geführt.

Von vornherein sollte aber ein ausschließlich muslimischer Badetag ausgeschlossen sein. Zu Beginn gab es Schwierigkeiten im Umgang mit Baderegeln und Verhalten im Bad. Daraufhin wurde ein Faltblatt entwickelt, das über das Angebot in drei Sprachen (deutsch, türkisch und russisch) informierte und die Rahmenbedingungen klärte, wie z. B. angemessene Badekleidung. Eine Kulturdolmetscherin sollte die Frauenschwimmabende begleiten und evtl. Differenzen zwischen Badepersonal und weiblichen Badegästen moderieren. Die Maßnahme startete im November 2009. Dieses Projekt wurde 2010 weitergeführt.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Immer wieder gab es Unstimmigkeiten zwischen langjährigen Nutzerinnen des Frauenschwimmtages ohne Migrationshintergrund und neuen muslimischen Frauen. Die Bedürfnisse der Frauen waren zu unterschiedlich.

Die langjährigen Nutzerinnen ohne Migrationshintergrund wünschten, wie gewöhnlich ihre „Bahnen zu schwimmen“ und die muslimischen Frauen wollten gemütlich im Wasser stehen und klönen.

Seit Januar 2011 konnte der Frauenbadetag nicht mehr durchgeführt werden, da es Unstimmigkeiten mit den Stadtwerken gab (Nichtverfügbarkeit von Personal).

Anfang Dezember 2011 richtete die Integrationsbeauftragte in Ilsede in Kooperation mit dem DLRG einen wöchentlichen Frauenschwimmabend mit verbindlichem Schwimmkurs ein. Von den Teilnehmerinnen wird ein Unkostenbeitrag von 3 € genommen. Die einjährige Maßnahme soll nach einem Jahr eigenfinanziert werden. Da es sich um eine eigenständige neue Maßnahme handelt, wird sie gut angenommen.

III.3. Gender Mainstreaming beim Landkreis Peine

Maßnahmen (Intern/Extern):

III.3.1. Gender-Check für Ausschussvorlagen

Schon 2002 beschäftigte sich das Gender-Team mit der Einführung von Gender-Checks für Ausschussvorlagen und informierte sich beim Land Sachsen-Anhalt sowie der Stadt Rostock. Es wurde ein Konzept entwickelt, dessen Umsetzung aber verworfen wurde. Die Mitglieder des Gender-Teams befürchteten keine Mehrheit in den politischen Gremien zu erhalten, das Thema war zu neu.

In der 17. Sitzung des Ausschusses für Frauen, Arbeit und Soziales (AFAS) vom 22. Juni 2009 regte die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des Berichts zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Landkreis Peine (Antrag KTA Fechner) und auf Nachfrage der Politik, was Kreispolitik konkret tun könne, um die Situation der Frauen zu verbessern, die Einführung von „Gender-Checks für Beschlussvorlagen“ an.

KTA Eva Schlaugat greift diese Idee auf und verspricht, diesen Vorschlag in der Fraktion zu beraten und möglicherweise einen entsprechenden Antrag zu stellen. (Protokoll der 17. Sitzung des AFAS am 22.06.2009).

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.

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

Einmal jährlich ist dem Kreistag der Bericht zur Umsetzung und Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming (Gleichstellungscontrolling) vorzulegen.

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 empfiehlt eine unterstützende Fortbildung der beteiligten Fachdienste und Kreistagsabgeordneten der jeweiligen Fachausschüsse. Es wird vorgeschlagen, die Probephase des Gender Checks bis zum 31.12.2013 zu verlängern.



Im AGAS am 9.07.2012 und später im Kreisausschuss wird beschlossen, das Gleichstellungscontrolling auf alle Fachdienste auszuweiten und bis zum 31.08.2013 zu verlängern.

III.3.2. 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. Dieser Tag bietet den Schulen Gelegenheit, einen besonderen Akzent in ihrem berufsorientierenden Konzept zu setzen, das unterschiedliche Veranstaltungen, Erkundungen, Projekte und Präsentationen umfassen kann. Schülerinnen und Schüler können weiterhin am Zukunftstag Angebote von Unternehmen und Institutionen wahrnehmen oder Mitglieder ihrer Familie oder ihres Bekanntenkreises an deren Arbeitsplatz begleiten. Sie sammeln Eindrücke, Erfahrungen und Informationen, die sie eigenständig und mit Unterstützung der Schule vor- und nachbereiten. Veranstaltungen in Schulen, Betrieben oder in anderen geeigneten Einrichtungen sehen für Mädchen und Jungen getrennte Angebote vor.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

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

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

Die Umsetzung und Erprobung wurde im Bereich der Projektarbeit angesiedelt. Der Fachdienst Personal begleitet jedes Jahr ein von den Auszubildenden 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.

Den Zukunftstag 2010 begleitete Frau Miriam Glandt vom Fachdienst Personal und die Gleichstellungsbeauftragte. Am 22.04.2010 wurde ein leicht modifiziertes Programm für interessierte Mädchen und Jungen durchgeführt. Diesmal besuchten Mädchen das Ordnungsamt und Jungen das Jugendamt. Die Begrüßung übernahmen Pamela Buchholz, Ausbildungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte.

2011 blieben die Ansprechpartnerinnen konstant. Die Gleichstellungsbeauftragte übernahm einen Programmpunkt zum Thema Berufsorientierung mit einem Interaktionsspiel „Was kostet das Leben“ und einer Berufshitliste im Abgleich mit Berufswünschen der anwesenden Mädchen und Jungen. Deutlich wurden eine immer noch geschlechtsspezifische Berufswahl von Mädchen und Jungen sowie eine geringe Vorstellung davon, was das Leben kostet und mit welchen Berufen finanzielle Selbstständigkeit möglich ist.

2012 wurde das Programm in Zusammenarbeit mit Frau Miriam Glandt und der Gleichstellungsbeauftragten, auch aus Erfahrungen der letzten Jahre, sehr modifiziert. Die Auszubildenden probierten eine neue Idee einer Vorstellungsrunde aus und organisierten eine Büchervorstellung zur Berufsorientierung durch das Kreismedienzentrum.

Sie führten eine Stationsarbeit ein mit einem Quiz, ein Memory Spiel, ein Kreuzworträtsel und ein Buchstabenrätsel über den Landkreis Peine. Die Jungen hörten einen Vortrag aus dem Sozialamt, die Mädchen aus der Kreiskasse.

Fazit:

Insgesamt hat sich das „Azubi-Projekt“ etabliert. Mehr als 30-40 Mädchen und Jungen melden sich jedes Jahr an, häufig schon vor der Presseankündigung. Die Bereitschaft der Fachdienste ist gestiegen, sich als vortragender Fachdienst zu bewerben. 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 verstehen und umzusetzen. Das schafft auch insgesamt in der Verwaltung, besonders im Fachdienst Personal, viel Akzeptanz.

III.3.3. Audit „Beruf und Familie“ in der Landkreisverwaltung

Um zukünftig die Familienfreundlichkeit der Landkreisverwaltung zu optimieren und als Arbeitgeber in Zukunft attraktiv zu bleiben hat die Gleichstellungsbeauftragte in der Führungsrunde am 19.02.2009 das Thema „Audit Beruf und Familie“ auf die Tagesordnung genommen und Herrn Dr. Olaf Mußmann, Berater und Auditor, für einen Vortrag gewonnen.

Worum geht es?

Zuweilen kollidieren die Belange von Beruf und Familie: Wenn die Kinder krank werden, wenn Angehörige zu pflegen sind, wenn Partner in Fernbeziehungen leben! Arbeitgebern liegt daran, hieraus resultierende Störungen und Kosten zu mindern und zugleich die eigene Attraktivität als Arbeitgeber für Arbeitskräfte mit familiären Bindungen zu steigern. Als Instrument der strategischen Personalentwicklung fördert das *audit berufundfamilie* die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch seine Orientierung an vorhandene betriebliche Möglichkeiten und Erfordernisse führt es zu bedarfsgerechten und realistischen Maßnahmen, welche dem Unternehmen und den Beschäftigten gleichermaßen nützen.

Was bringt es?

- Höhere Effizienz, geringere Kosten bei internen Arbeitsabläufen, besseres Arbeitsklima und höhere Arbeitszufriedenheit durch Abfederung familienbedingter Störungen (Senkung von Fehlzeiten und Stress, schnellerer Wiedereinstieg nach Elternzeit ...),
- Verbesserung der eigenen Attraktivität als Arbeitgeber (erleichterte Stellenbesetzung mit Fachkräften, sinkende Fluktuation ...)
- Prestigegewinn: Zertifikatsverleihung durch Bundesminister für Familie und Wirtschaft

Wie läuft es?

In folgenden Handlungsfeldern können im Einklang mit den vor Ort vorhandenen Bedingungen Maßnahmen entwickelt werden:

- Arbeitsrahmen (Arbeitszeit, Arbeitszeitorganisation, Arbeitsort)
- Kultur und Verhalten (Information & Kommunikation, Führung, Personalentwicklung)
- Unterstützende Maßnahmen (Entgelte & geldwerte Leistungen, Service für Familien)



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Landkreis Peine -Umsetzung

Gerade im Fall einer Verjüngung der Belegschaft gewinnt das Thema beim Landkreis Peine an Stellenwert. Zum Zeitpunkt der Auditierung hatte die Kreisverwaltung 920 Mitarbeiter/innen, wobei die Teilzeitquote bei 30% lag. Der Frauenanteil lag bei 77%.

Das Ziel der Auditierung ist für den Landkreis Peine nachhaltige Personalentwicklung, insbesondere die Systematisierung der Angebote und dabei die Weiterentwicklung der Mitarbeiterorientierung. Die konkreten Zielsetzungen des Audits sind daher die familienbewusste Ausrichtung als Unternehmensstrategie, die systematische Verankerung in der Organisation, die kritische Überprüfung der bisherigen Strukturen sowie die Verstetigung des Themas.

Denn die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Standortfaktor und als Kriterium von Frauen und Männern bei der Auswahl eines Arbeitgebers nimmt zu.

Ergebnis der Besprechung der Verwaltungsführung am 30. April 2009:

Im Vorfeld fanden Gespräche mit den Landkreisen Goslar und Northeim statt, betreffend organisatorische Anbindung und Zeitaufwand. Die Auditierung erfolgt danach in vier Phasen

1. Analyse der aktuellen Situation
2. Strategieworkshop
3. Auditierungsworkshop
4. Zielvereinbarung

Folgende Handlungsfelder und Maßnahmen wurden im Auditierungsworkshop mit den MitarbeiterInnen der Verwaltung unter Begleitung eines Auditors erarbeitet und mit der Führungsspitze abgestimmt:

Handlungsfeld 1- Arbeitszeit

Die Arbeitszeit kann lebensphasenorientiert gestaltet werden

- Einführung und Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Bei Einführung von Langfristenkonten wird deren Nutzung geprüft

Handlungsfeld 2- Arbeitsorganisation

Dokumentation angewandter Instrumente

- Geeignete Spielregeln zur besseren Berücksichtigung familiärer Belange
- Geeignete Regeln für die Gestaltung der Arbeitsprozesse –Sensibilisierung für familiäre Belange

Handlungsfeld 3- Informations- und Kommunikationspolitik

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Angebote und Maßnahmen der Verwaltung sind in der internen Kommunikation präsent

- Schaffung eines Intranet-Bereichs für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Ausweitung der Telearbeit
- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gezielte Pressearbeit um Audit des Landkreises Peine

Handlungsfeld 4 – Führungskompetenz

Führungskräfte unterstützen aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Das Konzept Führungskräftefortbildung wird um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergänzt
- Die Umsetzung des Audits ist Schwerpunktthema der Personalplanungskonferenz
- Einführung von Veranstaltungen zur kollegialen Beratung von Fachdienstleitungen
- Die Präambel zur Zielvereinbarung wird internes Statement der Verwaltungsführung
- Klärung von Voraussetzungen zur Führung in Teilzeit

Handlungsfeld 5 – Personalentwicklung

Familiäre Freistellung – Anwendung definierter Prozesse

- Systematischer Prozess zur Gestaltung familiärer Freistellung
- Überarbeitung der Personalentwicklungsmodelle unter Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Handlungsziel 6 – Service für Familien

Beschäftigte mit Kindern werden bei der Betreuung zielgerichtet unterstützt

- Bestehende Ressourcen zur Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, Tagespflegepersonen nutzen
- Prüfung der Notwendigkeit einer Randstundenbetreuung
- Prüfung der Ausweitung der bestehenden Sommerferienbetreuung
- Angebot Zum Familienpflegezeitgesetz
- Pflegestützpunkt als internen Ansprechpartner transparent machen
- Informationen zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Intranet veröffentlichen
- Informationsblatt zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erstellen und kommunizieren

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung ist dies für den Erhalt einer leistungsfähigen Verwaltung ein wichtiges Projekt. Das Projekt „Beruf und Familie“ wurde bewusst nicht bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt, sondern direkt in der Verwaltung, denn so liegt die Verantwortung auch beim Unternehmen selbst.

Da es sich bei dem Projekt um mehr als eine Personalentwicklungsmaßnahme handelt, nämlich eine Weiterentwicklung des Landkreises mit Signalwirkung nach innen und außen, ist es dem Fachdienst Kreisentwicklung und Finanzen zugeschlagen worden.

Die Projektleitung übernahm Herr Achim Effenberger, FD Kreisentwicklung und Finanzen.



Die Projektleitung sollte laut Empfehlung des externen Beraters in einem Team erfolgen, bestehend aus Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und FD Personal unter aktiver Mitarbeit der Fachbereiche/Fachdienste.

Beim Landkreis Peine wird ausdrücklich auf die Einrichtung eines Teams verzichtet und die Aufgaben werden direktiv an die zuständigen Fachdienste weitergegeben.

Teil B

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung des Gleichstellungsbüros

(partielle Zusammenarbeit mit internen und externen Kooperationspartner/innen)

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen (intern und extern):

1.1. Sommerferienbetreuung für Kinder berufstätiger Eltern

Im Rahmen einer Umfrage bei den MitarbeiterInnen der Landkreisverwaltung zum Thema „Betriebskindergarten“ im Jahr 2005/2006 ergab sich ein starkes Interesse an Kinderbetreuung, aber nicht ausreichend für die Einrichtung eines eigenen Betriebskindergartens. Das Angebot einer Kinderferienbetreuung war aber noch mehr nachgefragt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat holten sich den Caritasverband als möglichen Träger ins Boot und machten einen Probelauf mit einer Osterferienbetreuung für Kinder von Kreismitarbeiter/innen. Die Nachfrage war zu gering und so sprach die Gleichstellungsbeauftragte Herrn Thomas Severin von PeineMarketing als Kooperationspartner an. PeineMarketing hatte versucht, eine Sommerferienkinderbetreuung einzurichten, war aber auch nicht erfolgreich. Gemeinsam starteten sie nun 2007 mit einem Konzept. Die Stadtjugendpflege stellte kostenlos im Jugendzentrum „Töpfers Mühle“ Räume zur Verfügung, der Caritasverband stellte pädagogische Mitarbeiterinnen und ein pädagogisches Konzept.

Die Initiator/innen sorgten für eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit mit entsprechenden Faltblättern, Plakaten und Presseartikeln für eine Sommerferienkinderbetreuung in den ersten beiden Ferienwochen für Kinder von 6-10 Jahren. Das Angebot war schon im ersten Jahr ein Erfolg.

Mittlerweile ist es eine Erfolgsgeschichte.

Der Personalrat stieg 2008 aus der Kooperation aus, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Peine wurde 2009 als Kooperationspartnerin hinzugewonnen.

2010 war das Highlight der Sommerferienbetreuung „Fußball WM“, 2011 war es die Frauenfußballweltmeisterschaft, 2012 gab es interessante Einblicke in das Kreismuseum und das Klinikum.

2. Mädchen- und Frauenförderung im Sport

2.1. Maßnahmen zur Frauenfußballweltmeisterschaft 2011 (extern)

Im Rahmen der FIFA Frauen WM 2011 sind ab dem 26.06.2011 die 16 besten Frauentteams in den Stadien Deutschlands gegeneinander angetreten.

Leider hat der Frauenfußball in Deutschland noch nicht die Aufmerksamkeit, die er verdient. Immerhin ist das deutsche Team zweimal Weltmeisterin geworden.

Immer noch scheint der Frauenfußball zweitrangig und das hat eine lange Geschichte, denn bis 1970 war Frauenfußball aus fadenscheinigen Begründungen verboten.

Deshalb hat die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine mit einer Kollegin gemeinsam für Niedersachsen Aktionen geplant, um die FIFA Frauen WM 2011 in Deutschland in der Öffentlichkeit transparenter zu machen.

Mädchenfußballcamps: Das Interesse am Mädchen- und Frauenfußball stieg nicht zuletzt durch die Frauenfußball WM in Deutschland. Die Begeisterung für die WM sollte genutzt werden, um Impulse für ein attraktives Bewegungsangebot zu geben.

Dabei ging es besonders darum, viele Mädchen fürs Kicken zu gewinnen und gleichzeitig zu zeigen, was Fußballsport bieten kann, wie er traditionelle Geschlechterrollen zu überwinden hilft und Integration fördert.

Ein weiterer Akzent wurde bezüglich Prävention von Alkoholmissbrauch gesetzt. In Zusammenarbeit mit den Präventionsteams wurde eine Antialkoholkampagne entwickelt.

Zielgruppe waren Mädchen der 5.-7. Klassen aller Schulen und Schulformen in dem jeweils beteiligten Landkreis. Die Altersgruppe von 10 -12 Jahren wurde gewählt, weil Mädchen in diesem Alter besonders begeisterungsfähig, lernbegierig, neugierig und offen für vielfältige Kontakte und Beziehungen sind.

Schulen waren aufgefordert, Mädchen mit Zuwanderungsgeschichte und aus Deutschland stammende Mädchen für das Mädchenfußballcamp zu interessieren, gegebenenfalls sogar eine Mädchenfußball AG im Vorfeld einzurichten.

Erst im Trainingscamp bildeten sich Fußballteams, die gegeneinander antraten.

Dadurch erhielt das Camp Begegnungscharakter zwischen Mädchen aus unterschiedlichen Kommunen, aus verschiedenen Schulformen und mit divergierendem Migrationshintergrund, der im gemeinsamen sportlichen Handeln ein beispielhaftes Alltagsleben abbildet. Die Organisation sollte vor Ort in Kooperation mit dem Niedersächsischen Fußballverband, dem Kreissportbund, den Schulen, der Jugendpflegen erfolgen. Die Ausrichtung sollte ein Fußballverein einer Kommune übernehmen.

Das Trainingscamp sollte an drei Tagen in der letzten Woche vor den Sommerferien stattfinden, der Veranstaltungsort sollte ein Vereinsgelände sein.

Das lokale Abschlussturnier sollte am 3. Camp Tag stattfinden. Alle Mädchen erhielten jeweils eine Urkunde, Medaille und pro Team einen Pokal. Die Mädchen, die am überregionalen Mädchenfußballcamp in Wolfsburg teilnehmen wollten, wurden nach Trainingsleistung ausgewählt.

Angebote im Landkreis Peine:

2.1.1. Public Viewing mit Talkrunde

Am 26.06.2011, zum Auftakt der WM, veranstalteten die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine und der Gemeinde Vechelde im Stadtpark Peine eine Talkrunde mit anschließendem „Public Viewing“ des Spiels: Deutschland : Kanada. Abschluss war die Irish & Scottish FrauenFolkband „The Sally Gardens“ aus Rostock. Gezeigt wurde u.a. auch der Film „Der verbotene Kick“ die Geschichte des Frauenfußballs in Deutschland.

Gäste der Talkrunde, die Christian Meyer von der PAZ moderierte, waren u.a.: die erste Peiner Frauenfußballerin Marga Stenzel, erste Spielerin aus Sierße, Doris Meyermann als 100. Spielerin des Nds. Fußballverbandes beim VSV Hohenbostel, Maria Klewe vom NFV Braunschweig, Walter Marchefka, Schiedsrichter, Woltorf, Rudi Janz, Kreisobmann aus Leiferde, Anne Mill, ehemalige Verbandsligaspielerin, Vivian Wejner, junge Spielerin in Wolfsburg, Jana Schauer, junge Spielerin aus Ohlum, jetzt beim VfB Wolfsburg, und Jessica Möller, junge Trainerin aus Ölsburg. Schirmherrin war die erste stellvertretende Landrätin Eva Schlaugat.

Fazit: Eine interessante Talkrunde über die Geschichte des Mädchen-und Frauenfußballs im Landkreis Peine mit engagierten Förderern des Frauenfußballs und jungen neuen Talenten auf der Bühne. Diese Talkrunde war erfolgreich, denn die Gäste der Talkrunde, gerade die der ersten Stunde des Frauenfußballs im Landkreis Peine, fühlten sich wertgeschätzt und hatten viel zur Geschichte des Frauenfußballs in Peine zu erzählen.

Danach wurden gemeinsam das Eröffnungsspiel der Frauen WM in guter Stimmung genossen und mit der Frauenfolkband „The Sally Gardens“ aus Rostock beschlossen.

Zeitungsartikel dokumentieren eine gelungene Veranstaltung:

„Peiner feierten im Stadtpark den Auftakt der Weltmeisterschaft- 250 Fans bejubelten Deutschland –Sieg“

„Talkrunde im Wandel der Zeit:“ –von Wim Thoeke bis Lira Bajaramaj“

„Tolle Stimmung, tolles Wetter, tolles Spiel“ - rund 300 Fans bejubeln beim Public Viewing im Stadtpark den 2:1 Sieg der Frauen-Nationalmannschaft“.

2.1.2. Mädchenfußballcamp

Ab dem 27.06.2011 fanden in Niedersachsen an neun Standorten WM - Mädchenfußballcamps statt. Auch im Landkreis Peine hatten wir ein WM Mädchen-camp beim VfB Peine organisiert.

Eine Arbeitsgruppe zur Organisation des Mädchenfußballcamps wurde eingerichtet. Teilnehmerinnen waren: die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine, der Gemeinde Vechelde, ein Vertreter des Niedersächsischen Fußballverbandes Kreis Peine und zwei Mitarbeiterinnen des Caritasverbandes Peine, die auch die Camp-leitung übernommen haben.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Herr Reinhard Matschurek vom Nds. Fußballverband Kreis Peine, hat für das Mädchenfußballcamp 9 Trainerinnen gewonnen, einige von ihnen extra dafür ausgebildet. Der VfB Peine konnte dafür gewonnen werden, ihren Sportplatz zur Verfügung zu stellen. Drei Tage haben 11 ehrenamtliche Übungsleiterinnen, 3 Jugendpflegerinnen der Stadt Peine, 2 Auszubildende der Kreisverwaltung, 2 Mitarbeiterinnen des Caritasverbandes, 2 Gleichstellungsbeauftragte und 9 Trainerinnen das Mädchenfußballcamp betreut.

Der Landesverband der Sparkassen hat die Mädchenfußballcamps finanziell sehr unterstützt. Trikots, Fußbälle, Trainingsmaterial, Medaillen und Urkunden und vieles mehr wurden von ihnen finanziell übernommen. Die Kreissparkasse Peine hat zudem Trinkflaschen gesponsert.

Fazit:

Die Maßnahme war erfolgreich: ca. 90 Mädchen aus allen Schultypen jeder Gemeinde und der Stadt haben am „WM Girls Camp Peine“ teilgenommen. Sie haben Spaß am Fußball gewonnen und wurden in der freien Zeit kreativ von den Jugendpflegerinnen betreut.

Überregional:

2.1.2.1. Finalcamp in Wolfsburg

10 Mädchen wurden im Freundinntandem für das Finalcamp Wolfsburg ausgewählt und haben sich auch dort gut geschlagen.

Sie wurden von 2 Trainerinnen und den Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Eine kleine Mädchenfußballweltmeisterschaft wurde durchgeführt und anschließend konnten sie die Weltmeisterschaftsbegegnung Norwegen gegen Brasilien live im Stadion erleben.

Durch diese Aktionen wurde das Interesse der Mädchen am Vereinssport sowie an einer Tätigkeit als Trainerin deutlich gesteigert.

2.1.3. Talkrunde auf der Fan- Meile Wolfsburg

Die Talkrunde auf der Fan- Meile in Wolfsburg kurz vor dem Viertelfinale wurde von Carmen Thomas, ehemalige Moderatorin des Sportstudios, moderiert.

Organisiert wurde die Talkrunde von der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine für die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Wolfsburg.

Die Begrüßung teilten sich der Oberbürgermeister der Stadt Wolfsburg, Rolf Schnellecke, und die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Wolfsburg, Beate Ebeling, und des Landkreises Peine, Silke Tödter.

Talkgäste waren u.a. eine der ersten deutschen Nationalspielerinnen, Christa Kleinhans, Bundesliga Schiedsrichterin Verena Schultz, Vizepräsident des deutschen Fußballverbandes Karl Rothmund sowie Filmproduzent Per Schell („ Der Verbotene Kick“).



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Bei dieser Veranstaltung ging es um die emanzipatorische Geschichte des Frauenfußballs auf Bundesebene, so auch der Titel der Veranstaltung: "Verboten, verlacht, gefeiert- Zur Professionalisierung im Frauenfußball".

Fazit:

Eine spannende Talkrunde, schon wegen der Professionalität der Moderatorin, die den Vizepräsident des DFB u.a. folgendes fragte: „Wenn sie in die schmutzigste Ecke ihres Herzens gucken, was meinen sie, warum wurde Frauenfußball verboten und immer noch wenig ernst genommen?“.

Diese Talkrunde war gut besucht. Besonders die erste deutsche Fußballspielerin fühlte sich nachträglich für ihre Leistung im Frauenfußball geschätzt – späte Anerkennung und forderte eine Entschuldigung des DFB für den Umgang mit Fußballerinnen der ersten Stunde ein.

Im Anschluss spielte die Frauenfolkband „The Sally Gardens“ aus Rostock. Ab 20:45 Uhr wurde dann gemeinsam im Public Viewing Frauenfußball erster Klasse geguckt.

Insgesamt haben die Veranstaltungen zur Frauenfußballweltmeisterschaft dazu beigetragen, Frauenfußball öffentlicher zu machen, aus der Zweitrangigkeit herauszuholen und mehr Frauen und Männer für Frauenfußball zu begeistern.

Auch in den Zeitungen des Landkreises Peine wird nun öfter über Frauenfußball berichtet; im Fernsehen werden die Europameisterschaftsspiele übertragen, aber es könnte noch mehr sein.

3. Veranstaltungen für Frauen (intern und extern)

3.1. Frauenjahresempfang

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

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

Themen waren:

- 8 März 2010: „Geschlecht: weiblich - eine Armutsfalle?“
- 8.März 2011: 100 Jahre Internationaler Frauentag - „Megatrend Frauen - mehr als Blumen“
- 16. Februar 2012: „Equal Pay - gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“

3.2. Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation

Im Rahmen des 100 jährigen Internationalen Frauentages **2011** wünschten sich einige frauenpolitische Akteurinnen ein gemeinsames Angebot und eine gemeinsame Werbung und Einladung. So wurde der Internationale Frauentag in Peine nach vielen Jahren wieder ein Tag, an dem viele Veranstaltungen von vielen Akteurinnen stattfanden. Auftaktveranstaltung war der Frauenjahresempfang der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine mit einem kabarettistischen Power Point Vortrag zum 100. Internationalen Frauentag. Bündnis 90/Die Grünen luden zum Thema „Equal Pay -Traum oder Wirklichkeit?“ Referentin war die Gleichstellungsbeauftragte. Es folgte eine Lesung aus dem Buch „Angekommen“ von Ursula Müller-Alarcón zur Migrationsgeschichte von Frauen aus Peine, eine Veranstaltung des DGB Kreisfrauenausschusses. Die Beauftragte für Gleichstellung, Integration, Familie und Integration lud zu einem Frauenfest mit Musik, Fotos und kulinarischen Köstlichkeiten ein und die Frauen in der SPD veranstalteten eine Brot-und Rosenparty mit Vortrag, Musik und roter Bowle.

Für die Abschlussveranstaltung lud der Landfrauenverein Hohenhameln die Gleichstellungsbeauftragte zum Vortrag mit dem Thema „1911-2011=100Jahre Internationaler Frauentag – was hat sich seit dem für die Frauen verändert – was muss noch geschehen?“.

Für 2012 entschieden sich die Kooperationspartnerinnen, eine gemeinsame Veranstaltung anzubieten. Diese Veranstaltung stand unter dem Thema „ Was hat die Frauenbewegung bewirkt? Was brauchen die Frauen heute?“ Moderatorin war Bitu Schafi-Neya. Als Referentin wurde die Mitautorin des Buches „Alphamädchen“ gewählt, die freie Journalistin und Autorin Susanne Klingner.

Als Rahmenprogramm waren alle Frauengruppen eingeladen, sich mit Infoständen und Statements zu präsentieren. Ein gut gewähltes Thema, die Referentin überzeugend, aber die Präsentation der sehr unterschiedlichen Frauengruppen passte nicht zum Gesamthema. Auch wurde mit diesem breiten Programm die Zielgruppe junge Frauen nicht erreicht.

Für das Jahr 2013 wurde auf eine weitere gemeinsame Veranstaltung verzichtet. Geplant sind aber einzelne Veranstaltungen und eine gemeinsame Veranstaltung zum Equal Pay Day.

3.3. Frauennetzwerk

2005 hat die Gleichstellungsbeauftragte mit einer Kooperationspartnerin ein neues Frauennetzwerk gegründet. Ein erstes Treffen fand am 30.08.2005 statt. Im Frauennetzwerk sind Frauen mit unterschiedlichen Berufen und verantwortlichen Positionen vertreten. Die Gleichstellungsbeauftragte lädt alle 2 Monate zu einem Treffen ein; die Themen sind beruflicher Austausch und kollegiale Beratung. Seit 2009 plant das Frauennetzwerk sich öffentlich zu machen und für weitere interessierte Frauen Angebote zu entwickeln.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Am 6. Oktober 2010 ist es dann soweit: Das Frauennetzwerk macht sich mit einer Veranstaltung im Forum Peine öffentlich. Unter dem Thema: „Spiele mit der Macht – wie Sie erfolgreich kommunizieren!“ laden sie viele Frauen ein.

Referentin des Abends ist Marion Knaths, Top Speaker und Bestsellerautorin, Inhaberin der Firma „sheboss“ in Hamburg. Weil diese Veranstaltung so gut angekommen war, bietet das Frauennetzwerk eine weitere Veranstaltung mit Marion Knaths als Workshop an, allerdings mit Teilnahmebeitrag. Auch diese Veranstaltung wird gut angenommen.

Um sich mit weiteren Frauen zu vernetzen und neue Netzwerkfrauen zu gewinnen, wird ein erstes „Visitenkartenfrühstück“ für einen ausgewählten Teilnehmerinnenkreis im Mai 2011 im Cafe „Puppenträume“ in Ilsede angeboten. Interessante Berufsbiographien, interessante Frauen, einzelne Kontakte werden weiter gepflegt.

Im Juni 2012 wird ein weiteres „Visitenkartenfrühstück“ angeboten, im Dezember 2012 folgt eine Einladung zum Adventskaffee. Wieder werden interessante Gespräche geführt, interessante Frauenbiographien erzählt. Das Frauennetzwerk entscheidet, einige Frauen ins Netzwerk aufzunehmen und mit den anderen im Gespräch zu bleiben.

Parallel trifft sich das Frauennetzwerk regelmäßig alle 2 Monate zur kollegialen Beratung, zu Vorträgen und frauenpolitischen Angeboten wie den Frauenstadtrundgang „Frauen an der Leine“ in Hannover.

3.4. Frauenmesse

2007 haben die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine und die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Vechelde mit ihrer Kooperationspartnerin Christine Sehle, Sturm und Sehle aus Vechelde, eine erste Frauenmesse geplant. Eine Messe für Frauen in freien Berufen und verantwortlichen Positionen und interessierte Bürgerinnen.

Erfolgreiche Frauen sind gesellschaftlich und politisch gesehen nach wie vor nicht selbstverständlich – aber sie sind nicht mehr zu übersehen. Frauen wissen schon lange, dass sie sich qualifizieren und vernetzen müssen: berufliche Kontakte suchen, sie pflegen und zielgerichtet einsetzen.

Die erste Frauenmesse „woman business – wellness and more“ fand am 14. April 2007 statt. Das Unternehmenstheater „Masemann und Messer“ stimmte die Frauen auf das Thema ein. Die Teilnehmerinnen konnten zwischen folgenden Angeboten wählen

- Volle Stimme, starker Auftritt
- Kleine Smalltalk-Etikette
- Entspannungscocktail
- Fit am Arbeitsplatz
- Zwischen Laptop und Stulle
- Geldanlage ist Frauensache
- Wertemanagement
- Zeitmanagement



Eine Tombola, für die viele Geschäftsleute gespendet hatten, rundete die erste Peiner Frauenmesse ab.

Zufriedene Besucherinnen – interessantes Programm mit Ausstellerinnen wie AOK, StimmManufaktur, Impuls Fitness, Quality Hotel, Schmuckforum, Wachenschwanz Modedesign, Touch-Life, die Wunschfänger, plan und elan, Physio-Fit, Sturm & Sehle, Techniker Krankenkasse

Die Frauenmesse war ein Erfolg; sollte aber aus Sicht der Veranstalterinnen nur alle 2 Jahre stattfinden.

2011 fand dann die dritte Frauenmesse für Frauen in freien Berufen und verantwortlichen Positionen statt. Diese Frauenmesse stand unter dem Thema „Älter, bunter, weiblicher - Wir gestalten die Zukunft.“ Die Messe wurde gefördert im Rahmen des gleichnamigen Aktionsprogramms des Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration.

Wieder stimmte das Unternehmenstheater „Masemann und Messer“ die teilnehmenden Frauen auf das Thema ein. Sie wählen die Form einer Talkrunde zum Thema „Frauen, die älter werden, welche beruflichen Perspektiven habe ich noch?“

Die Teilnehmerinnen, die auch 2011 aus den verschiedensten Berufsbereichen kamen, konnten zwischen folgenden Workshop Angeboten wählen:

- Mit interkultureller Kompetenz zum Geschäftserfolg
- Train the Brain
- Business-Outfit 50+: Farbe & Stil
- Burn out-burn on!
- Finanziell durchstarten!
- Karriere 50+

Ausstellerinnen waren: Heilpraktikerinnen, Seminarleiterinnen, freie Wirtschaftsberaterin, Trainerin an der Akademie interkulturelles Training, Karriere und Life-Coach, Marketing-Werbung, Astrologie/Beratung/Mediation.

Abgerundet wurde diese Frauenmesse wieder mit einer Tombola und vielen schönen Preisen.

Fazit:

Insgesamt war diese Frauenmesse trotz geringerer Anmeldungen eine gute Veranstaltung, die ein Thema platziert hat, das in vielen Köpfen noch nicht so präsent ist und dem sich Frauen im Business nicht gern auseinandersetzen.

Die Organisatorinnen überlegen, ob sie diese Veranstaltung in Zukunft wieder anbieten werden.

3.5. 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 jährliches Fortbildungsangebot für die weiblichen Führungskräfte in der Landkreisverwaltung Peine, das von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird.

Thema einer Fortbildung 2009 war „Spiele mit der Macht“. Für das Jahr 2014 ist eine Fortbildung zu Wertemanagement geplant.

4. Fachliche Betreuung des Ausschusses für Frauen, Arbeit und Soziales (AFAS)

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.

Am 26.10.2010 stellte die Gleichstellungsbeauftragte im AFAS gemeinsam mit Herrn Harald Friehe, Projekt- und Entwicklungsmanagement, den Bericht des Landkreises Peine zur Chancengleichheit nach § 4a NLO, Berichtszeitraum 2004-2009 vor. Dabei wurden Best Practice vorgestellt. Herr Harald Friehe vertritt in diesem Ausschuss den Landrat:

Der Landrat berichtet im Kreistag gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle 3 Jahre 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 erstmals für die Jahre 2004 – 2006 zur Beratung vorzulegen (Auszug aus der NLO § 4 a Abs. 8).

Maßnahmen der Fachdienste in den Jahren 2004-2009

Ein wesentlicher Bestandteil des vorzulegenden Berichtes sollen Beiträge aus den Fachdiensten sein, welche die Vielfalt der Aktivitäten darstellen.

Es soll ein möglichst breites Spektrum von Aktivitäten abgebildet werden, insbesondere die Besonderheiten der einzelnen Fachdienste. Es können natürlich auch Maßnahmen einbezogen werden, die gemeinsam mit anderen Organisations-einheiten oder Externen umgesetzt wurden.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Auswirkungen der durchgeführten Maßnahmen auf die Landkreisbediensteten sowie auf die Bürgerinnen und Bürger zu richten.



Obwohl das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ von Beginn an als Querschnittsaufgabe gedacht war, wurde in der Praxis die Verantwortung an die Gleichstellungsbeauftragte delegiert. Die Novellierung der NLO § 4 machte dann aber noch einmal dezidiert deutlich, dass der Landrat und damit die gesamte Verwaltung verpflichtet sind, ihren Beitrag zu dem Thema zu leisten.

Herr Harald Friehe stellte ausgewählte Maßnahmen aus den Fachdiensten Arbeit, Bauordnung/Raumordnung und Kreisvolkshochschule dar. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt die Beiträge mehrerer Organisationseinheiten dar, die sie selbst initiiert hat sowie eigene Maßnahmen.

In dem vorgetragenen Bericht ließ sich ablesen, in welchen Bereichen es bereits in der Vergangenheit eine gute Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und einigen Fachdiensten gegeben hat.

So fielen die Darstellungen in den Fachdiensten Jugendamt, Gesundheitsamt, Bauordnung/Raumordnung, Arbeit und im Personalbereich umfangreicher aus, als z.B. in den Kernbereichen der Verwaltung. Hier wurden überwiegend keine Maßnahmen ergriffen.

Am **14.02.2011** berichtete die Gleichstellungsbeauftragte unter dem Tagesordnungspunkt „Informationen der Verwaltung“ über die geplanten Veranstaltungen wie „100 Jahre Internationaler Frauentag“, Frauenfußballweltmeisterschaft 2011 und Frauen**ORT** Peine. Dieser Bericht findet dann am 11.04.2011 ausführlicher unter einem Tagesordnungspunkt statt.

Am **29.08.2011** berichtete die Gleichstellungsbeauftragte ausführlich mit einer Power Point Präsentation über die gelungenen Veranstaltungen zur Frauenfußballweltmeisterschaft.

Am **12.12.2011** stellte die Gleichstellungsbeauftragte mit einem Power Point Vortrag die Novellierung des NGG vom 09.12.2010 vor. Das NGG sieht jetzt vor, dass die Verwaltung einen Gleichstellungsplan für 3 Jahre erstellt und umsetzbare Quoten definiert. Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten ist dieser Gleichstellungsplan eine sehr effektive Maßnahme und die selbst zu definierenden Quoten realistisch.

Am **20.02.2012** informierte die Gleichstellungsbeauftragte die Politik, dass ihr Antrag beim Landesfrauenrat, Peine als Frauen**ORT** zu platzieren, erfolgreich war und Peine nun mit Hertha Peters, der ersten Landrätin in Peine und Niedersachsen Frauen**ORT** wird.

Sie lieferte erste Informationen ihrer Recherche zur Biographie von Hertha Peters, und beschreibt mit einem Power Point Vortrag geplante Veranstaltungen und Maßnahmen, der auch unbekannte Fotos von Hertha Peters zeigt, die aus privaten Archiven stammen.

In der Sitzung vom **09.07.2012** wurde der Beschlussvorschlag zur Weiterführung des Gleichstellungscontrolling - Geschlechterdifferenzierung in Beschlussvorlagen (Gender Check) diskutiert. Es wurde beschlossen, den Gender Check auf alle Fachdienste zu übertragen.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtete über das Projekt „Audit *familieundberuf*“ für die Landkreisverwaltung. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind unter dem Aspekt der demographischen Entwicklung ein wichtiger Standortfaktor und kommt den Bedürfnissen von Frauen und Männern in ihrer Lebensplanung entgegen. Die Projektleitung hat Herr Achim Effenberger, Fachdienst Kreisentwicklung und Finanzen, übernommen.

Am **08.10.2012** berichtete Herr Detlef Buhmann auf Wunsch der Politik detaillierter über die Auswertung des Genderchecks und stellte dazu Unterlagen zur Verfügung.

Ihren Produkthaushalt 2010 – 2012 hat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Controller, Herrn Frank Scharenberg, vorgestellt.

5. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle

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

Aufschlüsselung	2010	2011	2012
Personalkosten	98.750,86 €	100.760,45 €	103.331,75 €
Sachkosten:	32.920,15 €	36.644,78 €	23.120,17 €

6. Bildungs- und Kulturarbeit für Frauen und Mädchen

6.1. Frauen und Migration

6.1.1. Lesung mit Necla Kelek aus ihrem Buch „Bittersüße Heimat - Bericht aus dem Inneren der Türkei“ am 14.01.201 bei der Buchhandlung Gillmeister in Peine

Die freie Autorin und Sozialwissenschaftlerin Necla Kelek, die Mitglied der Islamkonferenz war und für ihre Werke mehrfach Preise bekommen hat, machte in ihren frühen Büchern auf Zwangsehen und die schwierige Rolle der türkischen Söhne aufmerksam. In ihrem Buch „Bittersüße Heimat – Bericht aus dem Inneren der Türkei“ erforscht sie ihre Wurzeln. Leise und engagiert kämpft sie für Menschenrechte-Frauenrechte und stößt dabei nicht selten auf Widerstand.

Necla Kelek ist eine Frau mit türkischen Wurzeln, die sich entschieden hat, die Probleme der Integration anzusprechen. Sie wünscht sich eine Reformierung des Islams. Necla Kelek hat die Besucher/innen mit ihrem Vortrag aus der Reserve gelockt, und es entstand eine hochspannende politische Diskussion.

Die Journalistin Dr. Kerstin Loehr resümierte: „der Abend war ein Beweis, dass unsere Streitkultur lebt, wenn man sie nur wagt“.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

6.2. Frauen in der Kommunalwahl – Politik sucht Frauen

Die Landfrauen, Kreisverband der Landfrauenvereine Peine, haben mit der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam eine Veranstaltung zu Frauen in der Kommunalpolitik im Hinblick auf die stattfindenden Landtagswahlen organisiert. Gemeinsam wurden Fragen ausgearbeitet und die teilnehmenden Politikerinnen ausgewählt.

Die externe Moderatorin, Ira-Susan Stukenberg (NDR) aus Hannover sollte die Politikerinnen auf Grundlage der erarbeiteten Fragen im Theaterrestaurant „Peiner Fest-säle“ interviewen.

Auf dem Podium saßen: Silke Weyberg (CDU), Eva Schlaugat (SPD), Doris Meyer-mann (Bündnis 90/Die Grünen), Ilse Schulz (FBI, PB), Heike Bolt (Die Linke).

Die Politikerinnen sprachen über Chancen von Frauen und wie diese auch politisch zu erreichen sind. Neben einer verbindlichen Frauenquote, die die Karriereleiter der Frauen nicht mehr an der „gläsernen Decke“ scheitern lässt und Frauennetzwerken definieren die Politikerinnen Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe, denn Frauen seien in allen Politikfeldern betroffen.

6.3. FrauenORT Peine

FrauenORTE *Niedersachsen*

– Kluge Frauen – Mutige Frauen – Unvergessene Frauen – FrauenORT Peine – Hertha Peters, erste Landrätin in Niedersachsen

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

Die Verdi Ortsfrauenausschussvorsitzende Nanni Rietz-Heering war Ideengeberin für den FrauenORT Peine. Mit Hertha Peters wurde dann wirklich eine ganz besondere und bedeutende Frau des Peiner Landes gefunden. Ausschlaggebend war eine Broschüre der PAZ, die in einer Kreistagssitzung vor Weihnachten verteilt wurde. In dieser Broschüre wurde Hertha Peters besonders geehrt, und die Gleichstellungsbeauftragte wurde neugierig auf diese bemerkenswerte Politikerin.

Beim Frauenjahresempfang 2009 stand ein Vortrag zum Konzept der FrauenORTE Sachsen Anhalt und Niedersachsen auf dem Programm. Hier entstand eine erste konkrete Idee, einen FrauenORT Peine mit der ersten Landrätin, Hertha Peters auf den Weg zu bringen.

Dann hat die Gleichstellungsbeauftragte recherchiert und Kontakte geknüpft, um die Kriterien im Antragsverfahren des Landesfrauenrates zu erfüllen.



Erste wichtige Kooperationspartnerinnen waren die Gästeführerinnen in Peine, denn eine Frauenstadtführung sollte touristisches Angebot werden. Am 27.09.2010 hat die Gleichstellungsbeauftragte dann den Antrag "Frauen**ORT** Peine" gestellt und schon am 23.11.2010 eine feste Zusage vom Vorstand des Landesfrauenrates erhalten. Danach wurde eine Arbeitsgruppe mit engagierten Kooperationspartnerinnen ins Leben gerufen. Gemeinsam wurden touristische Angebote überlegt, Kontakte für eine intensive Biographiearbeit ausgetauscht und der Termin für die Auftaktveranstaltung mit Programm festgelegt. Kooperationspartnerinnen waren die Gästeführerinnen, Peine Marketing, der LandfrauenKreisverband Peine, Kreismuseum Peine, Klinikum Peine, SPD Frauen, Grüne Frauen, DGB Frauen und die CDU Frauenunion.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat viele Gespräche mit Verwandten und Freunden von Hertha Peters geführt, biographisches Material gesammelt und zusammengestellt, und mit der Historikerin Dr. Karin Ehrich aus Hannover und der Graphikerin Anja Fass aus Braunschweig einen biographischen Stadtplan entwickelt.

Die Idee, eine Schule, nämlich die IGS Vöhrum, nach Hertha Peters zu benennen, ist fehlgeschlagen. Aber im Rahmen eines Projektes haben vier SchülerInnen der IGS Vöhrum einen Power Point Vortrag über Hertha Peters erarbeitet und auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten daraus für die Auftaktveranstaltung eine Festtagszeitung entwickelt.

Die Landfrauen erklärten sich bereit, Lesezeichen nach dem Muster von Hertha Peters Original herzustellen und bei der Buchhandlung Gillmeister in Peine zu verkaufen.

Die SPD Frauen engagierten die Künstlerin Ute Best aus Vöhrum zur Erstellung einer „Installation Hertha Peters“ für das Klinikum Peine. Das Klinikum übernahm den zweiten Teil der Auftaktveranstaltung als Gastgeber mit der Enthüllung der Installation und anschließendem Buffet im Klinikum.

Das Gleichstellungsbüro ließ wichtige private Fotos für den Stadtplan professionell scannen, gewann die erste Schwesternschülerin, Brigitte Baum, die mit dem Hertha Peters Preis ausgezeichnet wurde für ein Interview im Rahmen der Auftaktveranstaltung, organisierte eine Busfahrt zum Klinikum für den zweiten Teil der Auftaktveranstaltung und engagierte die Schauspielerin Stefanie Harrer aus Braunschweig, mit der Texte von Hertha Peters ausgesucht und aufgenommen wurden. Ebenso konnte Frau Harrer für einen Auftritt als Hertha Peters bei der Auftaktveranstaltung gewonnen werden. Die geplante Hörstation konnte aus brandschutztechnischen Gründen und damit verbundenen höheren finanziellen Aufwendungen nicht realisiert werden.

Die Auftaktveranstaltung fand am 01.09.2012, dem 25. Todestag von Hertha Peters, im Peiner Forum und im Klinikum statt, u.a. mit einem Vortrag über die Biographie von Hertha Peters. Der Landrat hielt eine Begrüßungsrede und die Vorsitzende des Kuratoriums Frauen**ORTE** *Niedersachsen*, Frau Ursula Thümmler, begrüßte im Namen des Landesfrauenrates Niedersachsen. Es war eine sehr gut besuchte Veranstaltung, die der Würdigung Hertha Peters politischer Arbeit gerecht wurde.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Das bestätigten auch die Nichte von Hertha Peters, Frau Inka Emmerling-Hanka und der Neffe Karl-Heinz Peters, die von weit her angereist waren.

6.3.1. Ausstellung „Gruppenbilder mit Dame- Politikerinnen im Landkreis Peine, gestern und heute“

Die Historikerin Dr. Karin Ehrich, die Kreismuseumsleiterin Dr. Ulrika Evers und die Gleichstellungsbeauftragte fanden, dass Hertha Peters nicht alleine als Frau auf der politischen Bühne stehen sollte und haben entschieden, auf die Suche nach weiteren bedeutenden Politikerinnen im Landkreis Peine zu gehen.

So haben Dr. Ulrika Evers und die Gleichstellungsbeauftragte beschlossen, Dr. Karin Ehrich zu beauftragen, diese Politikerinnen ausfindig zu machen.

Von Anfang an war die Idee, eine besondere Ausstellung zu entwickeln – keine Fotogalerie.

So wurde die **Ausstellung „Gruppenbilder mit Dame- Politikerinnen im Landkreis Peine, gestern und heute“** entwickelt, die bis zum 11.08.2013 im Kreismuseum Peine zu sehen sein war.

Das Konzept der Ausstellung:

Neben Gruppenbildern mit Damen wurden ausgewählte Exponate gezeigt, die z.B. als Symbol für die politische Arbeit der Politikerinnen stehen oder die sie persönlich mit ihrem Engagement verbinden. Zeitungsberichte oder andere Informationen über den politischen Werdegang und Fotos aus der politischen Arbeit ergänzen dies. Interessant wird die Ausstellung aber auch durch die Gestaltung des Ilseder Grafikers Sven Rohde, der das Thema „Frauen/Politik und Macht,“ durch verschiedene Gestaltungsmittel herausgehoben und die Inhalte kreativ verpackt hat, eben nicht nur „immer an der Wand lang“.

Recherche

Eine erste Recherche ergab, schon in der Weimarer Republik gab es weitere engagierte Politikerinnen, die uns bis dahin unbekannt waren, und es gab einige, die in der Weimarer Republik politisch aktiv wurden und ihre politische Arbeit in der Nachkriegszeit wieder aufnahmen wie Frida Mätz, Stadträtin in Peine und später Mitglied des Niedersächsischen Landtags.

In den 60er Jahren werden es mehr:

Hilde Sommerfeld(CDU), Gemeinderat Essinghausen,
Leonie Arnold (SPD) Gemeinderat Gadenstedt, Bianka Kusch, (CDU), Gemeinderat Meerdorf, Mariechen Möhle (SPD), Gemeinderat Solschen, Ilse Hartwig(SPD) Stadtrat Peine, Elisabeth Schaper (CDU) Ortsrat Gadenstedt, Edith Stümpel(SPD) Kreistag, Astrid Heiligentag (SPD) Kreistag.



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

In den 70ern sind zu nennen:

Für den Stadtrat: Erna Reinholz (SPD), Ingeborg Stoll (CDU), Liesel Herbig (SPD)

Für den Braunschweiger Kreistag: Ulrike Block von Schwartz (SPD)

Für den Kreistag: Edda Schliepack (CDU), Erna Reinholz (SPD)

Adelheid Büttner (SPD) Ortsrat Vechelde, Brigitte Recheleit (SPD) Gemeinderat Vechelde, Margot Hoffmann (SPD) Gadenstedt, Jutta von Schwartz (CDU) Ortsrat Abbensen, später Kreistag

In den 80ern :

Für den Kreistag: Elke Klußmann (CDU), Rosemarie Leunig (SPD), Edda Schliepack (CDU), Eva Folta (SPD),

Karin Langeheine (SPD)

Rosemarie Tinius (SPD) Kreistag, später Landtag.

Die 90er Jahre bis heute werden unerwähnt gelassen. Informationen dazu finden sich insgesamt auf den frauenpolitischen Zeittafeln, die sich gliedern in

- „Politische Teilhabe von Frauen in der Weimarer Republik“,
- „Peiner Frauen in der Kommunalpolitik 1946-1968“,
- „Politik ist nicht nur Männersache - die 1970er und 1980er Jahre“
- „Zwei Schritte vor, ein Schritt zurück - Frauen in der Politik seit den 1990er Jahren“.

Aus dieser Vielzahl von Politikerinnen wurde dann ausgewählt.

Die Kriterien waren:

1. Lange Zugehörigkeit zum Rat oder Kreistag und Übernahme von wichtigen politischen Funktionen bzw. Führungspositionen.
2. Wenn die Frauen erst kürzere Zeit im Kreistag sind, dann wiegt die Übernahme von Führungspositionen umso schwerer
3. "Historische Frauen" sind in der Regel als exemplarische Beispiele oder als herausragende Ausnahmereischeinungen aufgenommen.

Eine erste Recherche ergab, schon in der Weimarer Republik gab es weitere engagierte Politikerinnen, die uns bis dahin unbekannt waren, und es gab einige, die in der Weimarer Republik politisch aktiv wurden und ihre politische Arbeit in der Nachkriegszeit wieder aufnahmen wie Frida Mätz, Stadtrat Peine und später Mitglied des Nds. Landtags.

Ausgewählte Politikerinnen

Frida Mätz (SPD), Hertha Peters (SPD), Hildegard Sommerfeld (CDU), Ulrike Block von Schwartz (SPD) Liesel Herbig (SPD), Jutta von Schwartz (CDU), Rosemarie Leunig (SPD), Elke Klußmann (CDU), Rosemarie Tinius (SPD), Eva Schlaugat (SPD), Marita Heuer (SPD), Silke Weyberg (CDU), Doris Meyermann (Grüne)



Gleichstellungsbericht 2010 bis 2012

Die ausgewählten Politikerinnen wurden angeschrieben und um Unterstützung bei der Erstellung ihrer Biographien gebeten. Die Fragen befassten sich mit dem persönlichen Werdegang, den wichtigsten Motiven für den Eintritt in die Partei und für die Übernahme von politischen Mandaten sowie die Schwerpunkte der politischen Arbeit und Ziele. Wir wollten aber auch wissen, was „Macht“ in der Politik für die jeweilige Politikerin bedeutet und wie sie zur Frauenpolitik stehen.

Was will diese Ausstellung und was ist das Besondere daran?

Ziel der Ausstellung war es u.a., die vielfältigen Bemühungen um die praktische Gleichberechtigung der Geschlechter in der Politik des Landkreises Peine durch eine historisch-biografische Dimension zu unterstützen. Mit ihren Antworten auf Fragen nach Arbeitsschwerpunkten und Erfahrungen ihres kommunalpolitischen Engagements wurden Frauen in der Politik sichtbarer und haben vielleicht auch für junge Frauen ein Identifikationspotential angeboten. Es zeigte sich nämlich in besonderer Vielfalt: „Engagement von Frauen in der Politik ist eine Herausforderung, macht aber auch Spaß“.

Insgesamt wurde die Ausstellung „Gruppenbilder mit Dame“ eingebettet in die Wanderausstellung „... um die Stimmen der Frauen, das Frauenbild der Parteien im Spiegel ihrer Wahlplakate 1919 – 2006“, die die historische Entwicklung der politischen Partizipation von Frauen in Deutschland beleuchtet, ebenfalls erforscht von Dr. Karin Ehrich.

7. Öffentlichkeitsarbeit

7.1. Aktualisierung der Broschüre „Kinderbetreuung im Landkreis Peine“

2007 wurde diese Broschüre aufgrund zunehmender Kinderbetreuungsangebote neu aufgelegt. Die Zahl der Krippen, Betreuung von Kindern unter 3 Jahren war von einer Einrichtung auf 23 Einrichtungen angestiegen. Die Broschüre beinhaltet allgemeine Informationen zur Kinderbetreuung und eine immer wieder aktualisierte Liste von Kinderbetreuungsangeboten im Landkreis Peine. Die Nachfrage ist immer noch unverändert groß.

7.2. Einladungskarte/Stadtplan „Auf den Spuren von Hertha Peters“ (2012)

7.3. Lesezeichen „Hertha Peters“ (2012)

Die Landfrauen Peine haben nach einem Original von Hertha Peters Lesezeichen entwickelt, die bei der Buchhandlung Gillmeister käuflich zu erwerben sind. (touristisches Produkt des FrauenORTES Peine)



7.4. Hör-CD-Hertha Peters Biographie mit Originalreden-und Texten (2012)

Für die Konstruktion einer Hörstation gegenüber dem kleinen Sitzungssaal im Landkreisgebäude wurde mit der Schauspielerin Stefanie Harrer aus Braunschweig eine Hör CD aufgenommen. Teile davon wurden bei der Auftaktveranstaltung vorgespielt.

7.5. Radiointerview/NDR Auftaktveranstaltung „FrauenORT Peine“, (Ende August 2012)

Die Redaktionsleiterin des NDR Braunschweig, Frau Martina Schimmelpenning, hat im Rahmen der Initiative FrauenORTE *Niedersachsen* ein Interview zur Auftaktveranstaltung FrauenORT Peine möglich gemacht. Das Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten fand im Vorfeld der Auftaktveranstaltung statt.

Teil C:

Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates

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

- 1. Das Gerechtigkeitsprinzip**
(Frauen und Männer sind gleichberechtigt)
- 2. Die demografische Entwicklung**
(alle qualifizierten Arbeitskräfte werden künftig gebraucht)
- 3. Wirtschaftliche Entwicklung und Nutzung unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Potentiale**
(Nordeuropa zeigt: Es gibt einen Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Wohlstand und der Gleichbehandlung der Geschlechter)

Wie die vorangegangenen Berichte ist auch der vorliegende Bericht in 1. Linie als Bestandserhebung der Beschäftigtenstruktur zu verstehen, wie zuvor auch die Stufenpläne im Rahmen des Niedersächsischen Landesgleichberechtigungsgesetzes. Darüber hinaus werden Zielvorgaben der Frauenförderung festgelegt. Er enthält zusätzlich Maßnahmen der einzelnen Fachdienste, die auf die gleichberechtigte Stellung von Frauen und Männern abzielen.

Aus dem vorliegenden Bericht lässt sich ablesen, in welchen Bereichen eine Sensibilisierung für das Thema Gleichberechtigung von Männern und Frauen passiert ist und inwieweit die Mitarbeiter/innen die gleichstellungsrelevanten Aspekte ihres Tätigkeitsfeldes erkennen und in ihr praktisches Verwaltungshandeln einbeziehen

Trotz des Einstiegs in eine systematische Einführung der Geschlechterperspektive (Gender Mainstreaming - Gender Check) sollte in geeigneter und zielgenauer Art und Weise die Vorbereitung von Beschlüssen des Landkreises weiterhin intensiviert werden.

Zur Analyse und zur besseren Einschätzung geschlechtsspezifischer Aspekte beziehungsweise zur Ausschöpfung geschlechtsspezifischer Potentiale sind weitere Schulungen der Führungskräfte sowie politischer Mandatsträger/innen zu empfehlen.

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.