Landkreis Peine
Der Landrat

Öffentliche Bekanntmachung

22. Sitzung des Kreistages des Landkreises Peine

Sitzungstermin:	Mittwoch, 07.10.2020, 18:00 Uhr
Raum, Ort:	Gebläsehalle Ilseder Hütte, Ilseder Hütte 14, 31241 Ilsede

Tagesordnung

Öffentlicher Teil:

1.	Eröffnung der Sitzung	
2.	Feststellung der ordnungsgemäßen Ladung, der Beschlussfähigkeit und der Tagesordnung	
3.	Genehmigung des Protokolls der Sitzung vom 05.08.2020	
4.	Einwohnerfragestunde	
5.	Änderung in der Besetzung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales	**2020/737**
6.	Benennung einer Bürgervertreterin/ eines Bürgervertreters im Ausschuss für Umwelt und Verbrauerschutz	**2020/742**
7.	Benennung von Vertreterinnen/Vertretern in der Gesellschafterversammlung sowie im Aufsichtsrat der Klinikum Peine gGmbH	**2020/738**
8.	Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates	**2020/727**
9.	Gewinnverwendung BgA Bäder	**2020/734**
10.	Siebte Änderung des Entsorgungsvertrages und Anpassung der Entgeltpauschale	**2020/690**
11.	6. Änderung der Verordnung über die Beförderungsentgelte und Beförderungsbedingungen für die Personenbeförderung mit Taxen	**2020/709**
12.	Fortführung des Pakts für den Sport über den 31.12.2021 hinaus	**2020/695**
13.	Einrichtung einer Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform	**2020/699**
14.	Bericht des Landkreises Peine zur Chancengleichheit nach § 9 Abs. 7 NKomVG Berichtszeitraum 2016 bis 2018	**2020/670**
15.	Beitritt des Landkreises Peine zum Bündnis "Niedersachsen hält zusammen"	**2020/740**
16.	Förderung des sozialen Mietwohnungsbaus im Landkreis Peine	**2020/650**
17.	Antrag für eine Kampagne zum Thema Grundwasserspiegel im Landkreis Peine	**2020/712**

18.	Zuschuss zur Förderung eines Energiequartierkonzeptes am Standort Mehrum aus dem Klimaschutzfonds des Landkreises Peine	**2020/722**
19.	Entwicklung eines Wasserstoffzentrums am Standort des Steinkohle-Kraftwerks Mehrum	**2020/743**
20.	Personalangelegenheiten; Beförderung von Herrn Bernd Leunig zum Kreisverwaltungsoberrat (Besoldungsgruppe A 14 NBesG)	**2020/741**
21.	Personalangelegenheiten; Beförderung von Frau Dr. Tatjana Shobeiry Fard in Besoldungsgruppe A 15 NBesG	**2020/703**
22.	Personalangelegenheiten; Beförderung von Frau Dr. Agnieszka Opiela zur Leitenden Medizinaldirektorin (Besoldungsgruppe A 16 NBesG)	**2020/739**
23.	Bericht des Landrates	
24.	Anfragen und Anregungen	

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/737**
Federführend: Fachdienst Soziales	Status:	öffentlich
	Datum:	17.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Änderung in der Besetzung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales

Beschlussvorschlag:

Herr Jürgen Rump wird als Mitglied mit beratender Stimme in den Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales berufen. Seine Stellvertreterin ist Frau Rita Grobe.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Als Vertreter des Seniorenbeirates war Herr Winfried Selke bis zum 30. Juni 2020 Mitglied mit beratender Stimme im Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales. Zu diesem Zeitpunkt hat Herr Selke auch das Amt des Seniorenbeauftragten des Landkreises Peine abgegeben und der Kreistag hat in seiner Sitzung vom 24. Juni 2020 Herrn Jürgen Rump zu seinem Nachfolger bestellt.

Der Seniorenbeirat hat Herrn Rump nun auch als Nachfolger von Herrn Selke als Vertreter des Seniorenbeirates im Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales bestimmt. Seine Stellvertreterin soll Frau Rita Grobe sein.

Ziele / Wirkungen:
Entfällt.

Ressourceneinsatz:
Entfällt.

Schlussfolgerung:
Eine Nachfolgeregelung kann getroffen werden.

Anlagen

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/742**
Federführend: Referat für Kreisentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit	Status:	öffentlich
	Datum:	23.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Benennung einer Bürgervertreterin/eines Bürgervertreters im Ausschuss für Umwelt und Verbraucherschutz

Beschlussvorschlag:

Herr Gerald Suffel wird als Bürgervertreter für den Ausschuss Umwelt und Verbraucherschutz benannt.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:
Der Kreistag des Landkreises Peine hat in seiner Sitzung am 26.06.2019 die von der Kreistagsfraktion der CDU vorgeschlagene Frau Darja Kröplin als Bürgervertreterin gemäß § 71 Abs. 7 NKomVG im Ausschuss für Umwelt und Verbraucherschutz benannt.

Frau Kröplin hat mit Schreiben vom 23.07.2020 mitgeteilt, dass sie als Bürgervertreterin zurücktreten möchte. Seitens der Kreistagsfraktion der CDU wurde als Nachfolger Herr Gerald Suffel zur Benennung als Bürgervertreter vorgeschlagen.

Ziele / Wirkungen:
Alle Kreistagsfraktionen haben die Möglichkeit, in den vom Kreistag gebildeten Ausschüssen Bürgervertreterinnen und Bürgervertreter zu benennen.

Ressourceneinsatz:
Entfällt.

Schlussfolgerung:

Eine Nachfolgeregelung kann getroffen werden.

Anlagen

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/747**
Federführend: Fachdienst Finanzen	Status:	öffentlich
	Datum:	30.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Gesellschaftsvertrag Klinikum Peine gGmbH

Beschlussvorschlag:

Die Gesellschafterversammlung wird vorbehaltlich der Zustimmung der Stadt Peine angewiesen, § 10 Abs. 1 a und b des Gesellschaftsvertrages der Klinikum Peine gGmbH wie folgt zu ändern:

a. Der Landkreis Peine entsendet die Landrätin/den Landrat als Aufsichtsratsvorsitzende/n sowie unter Beachtung des § 137 Abs. 1 Nr. 6 NKomVG Drei (3) weitere Personen in den Aufsichtsrat. Der Kreistag des Landkreises Peine entsendet zudem eine/n fachkundige/n Externe/n in den Aufsichtsrat. Die Entsendung soll auf Vorschlag der Landrätin/ des Landrates des Landkreises Peine in Abstimmung mit dem Kreisausschuss erfolgen.

b. Die Stadt Peine entsendet die Bürgermeisterin/den Bürgermeister als stellvertretende/n Aufsichtsratsvorsitzende/n sowie unter Beachtung des § 137 Abs. 1 Nr. 6 NKomVG zwei (2) weitere Personen in den Aufsichtsrat. Der Rat der Stadt Peine entsendet zudem eine/einen fachkundige/n Externe/n in den Aufsichtsrat. Die Entsendung soll auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters der Stadt Peine in Abstimmung mit dem Verwaltungsausschuss erfolgen.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Mit Beschlüssen des Kreistages des Landkreises und des Rates der Stadt Peine vom 05.08.2020 wurde dem Abschluss des Gesellschaftsvertrages mit der Stadt Peine in der dem

Kreistag und dem Rat der Stadt vorgelegten Version zugestimmt. Danach entsendet der Landkreis Peine neben der Landrätin / dem Landrat drei Mitglieder des Kreistages und eine/einen fachkundige/n Externe/n in den Aufsichtsrat der Klinikum Peine gGmbH. Die Stadt Peine entsendet danach zwei Mitglieder des Rates der Stadt und eine/einen fachkundige/n Externe/n in den Aufsichtsrat.

In der im Anschluss daran erfolgten Findungsphase hat sich herausgestellt, dass die Spielräume durch limitierende Kriterien, wie dem Erfordernis der kommunalen Einflussnahme (Majoritätsprinzip), der Fachlichkeit und der Quote bei der Auswahl geeigneter Personen für die Besetzung des Aufsichtsrates sehr gering sind. Weiter kommt erschwerend hinzu, dass zwei Gesellschafter Vorschläge für die Besetzung des Aufsichtsrates unterbreiten können. Ziel sollte es sein, im Aufsichtsrat neben den beteiligten Kommunen auch die Interessen der Arbeitnehmer/innen durch die Beteiligung des Betriebsrates und eine medizinische und betriebswirtschaftliche Expertise abzubilden. Dieses stößt in der Umsetzung nach Auffassung der Verwaltung auf Probleme. Daher wird empfohlen, den Gesellschaftern mehr Spielraum bei der Auswahl einzuräumen.
Für die Besetzung des Aufsichtsrates sind drei Varianten denkbar:

1. Die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrates wird um insgesamt zwei Personen (je Kommune eine Person) erhöht, um eine Pattsituation bei den Abstimmungen zu vermeiden.

2. Es wird zusätzlich eine Person mit fachlicher Kompetenz in den o.g. Bereichen in den Aufsichtsrat berufen. Das zusätzliche externe Mitglied ist nicht stimmberechtigt.

3. Es können aus den politischen Gremien der Gesellschafter auch Personen in den Aufsichtsrat berufen werden, die diesen nicht zwingend angehören. Dabei muss jedoch darauf geachtet werden, dass ein entsprechender Einfluss gemäß § 137 Abs. 1 Nr. 6 NKomVG in den Überwachungsorganen der Gesellschaft gesichert wird.

Die Verwaltung schlägt vor, sofern nicht die Mitgliederzahl im Aufsichtsrat der Klinikum Peine gGmbH erhöht werden soll und um dennoch eine fachlich ausbalancierte Besetzung zu ermöglichen, der dritten Variante zu folgen und den Aufsichtsrat auch für Personen zu öffnen, die den Gremien nicht angehören.

Für die betriebswirtschaftliche Erfahrung im Umgang mit der Kontrollfunktion eines Aufsichtsrates steht Herr Bosse-Arbogast, Hauptgeschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Niedersachsen (s. Anlage Kurzlebenslauf) zur Verfügung.
Für die medizinische Kompetenz der niedergelassenen Ärzte steht Herr Dr. Uwe Gremmler, Peine zur Verfügung.

Da gemäß § 9 Abs. 1 d) und Abs. 3 des Gesellschaftsvertrages Änderungen des Gesellschaftsvertrages nur einstimmig von den Gesellschaftern gefasst werden können, ist die Entscheidung unter den Vorbehalt der Zustimmung der Stadt Peine zu stellen.

Ziele / Wirkungen:
Durch die Änderung des Gesellschaftsvertrages soll erreicht werden, dass eine Besetzung des Aufsichtsrates mit fachkundigen Expertinnen oder Experten auch in Ausnahmefällen gesichert werden kann.

Ressourceneinsatz:
Finanzielle Belastungen entstehen dem Landkreis durch die Berufungen nicht.

Schlussfolgerung:
Gründe, die dem Beschlussvorschlag entgegenstehen, sind nicht ersichtlich.

Anlagen

-Lebenslauf Herr Bosse-Arbogast

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/738**
Federführend: Fachdienst Finanzen	Status:	öffentlich
	Datum:	21.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Benennung von Vertreterinnen/Vertretern in der Gesellschafterversammlung sowie im Aufsichtsrat der Klinikum Peine gGmbH

Beschlussvorschlag:

a) In den Aufsichtsrat der Klinikum Peine gGmbH werden folgende Personen berufen:
- Herr Landrat Franz Einhaus als Aufsichtsratsvorsitzender
- Frau/Herr ……. als fachkundige externe Vertretung
- Frau/Herr ……. (SPD-Fraktion)
- Frau/Herr ……. (SPD-Fraktion)
- Frau/Herr ……. (CDU-Fraktion)

b) In die Gesellschafterversammlung der Klinikum Peine gGmbH wird Herr Landrat Franz Einhaus entsendet.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Im Rahmen der Sitzung des Kreistages am 05.08.2020 wurden auf Basis der Vorlage 2020/687-01 verschiedene Beschlüsse im Zusammenhang mit der Übernahme der Klinikum Peine gGmbH gefasst. Unter anderem wurde der Abschluss des Gesellschaftsvertrages zwischen Landkreis und Stadt Peine beschlossen. In der Folge sind nunmehr die jeweiligen Vertreterinnen bzw. Vertreter für Gesellschafterversammlung und Aufsichtsrat zu benennen.

a) Aufsichtsrat

In § 10 Absatz 1 des beschlossenen Gesellschaftsvertrages ist geregelt, dass der Aufsichtsrat aus elf (11) Mitgliedern besteht, von denen mindestens drei (3) Frauen sind. In § 10 Absatz 1 Buchstabe a) ist hinsichtlich der Besetzung durch den Landkreis Peine folgendes geregelt:

Der Landkreis Peine entsendet die Landrätin/den Landrat als Aufsichtsratsvorsitzende/n sowie drei (3) weitere Mitglieder des Kreistages in den Aufsichtsrat. Der Kreistag des Landkreises Peine entsendet zudem eine/n fachkundige/n Externen in den Aufsichtsrat. Die Entsendung soll auf Vorschlag der Landrätin/des Landrates des Landkreises Peine in Abstimmung mit dem Kreisausschuss erfolgen.

Die Amtsdauer aller Aufsichtsratsmitglieder endet gemäß § 10 Abs. 2 des Gesellschaftsvertrages mit Ablauf der jeweiligen Wahlperiode, so dass derzeit grundsätzlich lediglich eine Wahl bis zum Ende der Wahlperiode am 31.10.2021 erfolgt, wobei der Aufsichtsrat die Geschäfte bis zur Bildung des neuen Aufsichtsrates weiterführen wird.

Gemäß § 138 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 2 NKomVG ist die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte zu berücksichtigen, wenn mehrere Vertreterinnen und Vertreter zu benennen sind, es sei denn, dass sie oder er darauf verzichtet. Auf Vorschlag der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten kann an ihrer oder seiner Stelle eine andere Beschäftigte oder ein anderer Beschäftigter der Kommune benannt werden.

In Anbetracht der Regelung im Gesellschaftsvertrag, dass der Landkreis die Landrätin oder den Landrat als Aufsichtsratsvorsitzende oder Aufsichtsratsvorsitzenden entsendet, ist daher Herr Landrat Einhaus in den Aufsichtsrat zu berufen.

In den Aufsichtsrat ist gemäß § 10 Abs. 1 Buchstabe a Satz 2 des Gesellschaftsvertrages eine oder ein fachkundige/r Externe/r zu entsenden. Hier wird seitens der Verwaltung vorgeschlagen, Herrn/Frau …… in den Aufsichtsrat zu entsenden. Seitens der Stadt Peine ist als Expertin eine Psychotherapeutin für den Aufsichtsrat vorgesehen.

Hinsichtlich der drei weiteren Mitglieder des Kreistages ist in Verbindung mit § 71 Absatz 2 NKomVG eine Verteilung nach dem Verfahren Hare-Niemeyer vorzunehmen. Danach ergibt sich für die Fraktionen und Gruppen folgende Gegenüberstellung:

		Mitglieder	Quote	Sitze	zzgl.	Gesamt
Fraktion	SPD	21	1,31	1	1	2
Fraktion	CDU	15	0,94		1	1
Fraktion	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	4	0,25			0
Fraktion	AFD	4	0,25			0
Fraktion	FDP	2	0,13			0
Fraktion	PB/Piraten	2	0,13			0

Demzufolge steht der SPD-Fraktion das Vorschlagsrecht für zwei Mitglieder und der CDU-Fraktion für ein Mitglied zu.

b) Gesellschafterversammlung

In § 7 Absatz 1 des Gesellschaftsvertrages ist folgendes geregelt:

Der Kreistag des Landkreises Peine und der Rat der Stadt Peine entsenden jeweils einen oder mehrere Vertreter/innen in die Gesellschafterversammlung. Solange von dem Entsenderecht kein Gebrauch gemacht wird, wird der Landkreis Peine von der Landrätin/dem Landrat und die Stadt Peine von der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister in der Gesellschafterversammlung vertreten. Die Vertreter/innen des Landkreises und der Stadt üben das Stimmrecht jeweils für den Landkreis und die Stadt einheitlich und gemeinsam aus.

In Anbetracht der Tatsache, dass das jeweilige Stimmrecht einheitlich für jede Gesellschafterin und den Gesellschafter abgegeben werden muss, wird verwaltungsseitig empfohlen, lediglich eine Person in die Gesellschafterversammlung zu entsenden. Diese Person hat gemäß § 138 Absatz 1 Satz 2 NKomVG die Interessen der Kommune zu verfolgen und ist an die Beschlüsse der Vertretung und des Hauptausschusses gebunden.

§ 8 Absatz 2 des Gesellschaftsvertrages enthält folgende Regelung:

Die Leitung der Gesellschafterversammlung hat die/ der Aufsichtsratsvorsitzende bei ihrer/seiner Verhinderung die/der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende. Demzufolge ist die Wahl der Vertreterin oder des Vertreters in der Gesellschafterversammlung in Abhängigkeit zum Aufsichtsratsvorsitz zu sehen.

Da in § 10 Absatz 1 Buchstabe a) des Gesellschaftsvertrages geregelt ist, dass die Landrätin bzw. der Landrat als Aufsichtsratsvorsitzende bzw. –vorsitzenden entsendet wird, ist nunmehr Herr Landrat Einhaus als Vertreter in die Gesellschafterversammlung zu entsenden

Gender Mainstreaming:
In der Gesellschafterversammlung wird der Landkreis durch eine Person vertreten, bei der es sich um die Hauptverwaltungsbeamtin oder den Hauptverwaltungsbeamten handelt.

Bei Besetzung des Aufsichtsrates ist zu berücksichtigen, dass insgesamt mindestens drei Frauen berufen werden.

Ziele / Wirkungen:
Durch die Berufung der Personen soll gesichert werden, dass die Klinikum Peine gGmbH zum Wohl der Bevölkerung des Landkreises Peine geführt wird.

Ressourceneinsatz:
Finanzielle Belastungen entstehen dem Landkreis durch die Berufungen nicht.

Schlussfolgerung:
Gründe, die den Berufungen entgegenstehen, sind nicht ersichtlich.

Anlagen

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/727**
Federführend: Fachdienst Soziales	Status:	öffentlich
	Datum:	10.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (Vorberatung)	28.09.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	2.460,00 €
Mitwirkung Landrat:	ja	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	ja	Migration	ja
Prävention/Nachhaltigkeit	ja	Bildung	nein
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates

Beschlussvorschlag:

Die Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates im Landkreis Peine wird in der Fassung des Entwurfs vom 10. September 2020 (Anlage zu dieser Vorlage) beschlossen.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Auf die Vorlage 2020/673 wird verwiesen. Aufgrund der Beratung in der Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales vom 29. Juni 2020 wurde der Satzungsentwurf an folgenden Stellen geändert:

- § 1 b wurde neu formuliert und um die Mitwirkung bei Baumaßnahmen erweitert.
- Die Anzahl der stimmberechtigten Mitglieder wird auf elf erhöht (bisher neun). Statt bisher drei Ersatzmitglieder können bis zu elf Ersatzmitglieder benannt werden. Beides ist geregelt in § 3.
- Der Beginn der ersten Amtszeit wurde auf den 1. April 2021 verlegt, weil aufgrund des Beratungsverlaufs der 1. Januar 2021 inzwischen nicht mehr realisiert werden kann.

Unverändert bleibt § 5 Abs. 2, wonach für die Teilnahme an den Sitzungen des Beirates das in der jeweils geltenden Satzung des Landkreises Peine festgelegte Sitzungsgeld gezahlt wird. Aktuell sind das 25 Euro pro Sitzung, geregelt in der Satzung des Landkreises Peine über Aufwandsentschädigung und Ersatz von Auslagen und Verdienstausfall für Kreistagsabgeordnete und sonstige Ausschussmitglieder. In dieser Satzung müsste auch, wenn gewünscht, eine generelle Regelung getroffen werden, ob an Teilnehmer/innen mit Behinderung ein erhöhtes Sitzungsgeld gezahlt werden soll. Denn eine solche Regelung dürfte nicht nur für Sitzungen des Behindertenbeirates gelten, sondern müsste auch dann gelten, wenn Teilnehmer/innen an anderen Sitzungen behinderungsbedingt einen höheren Aufwand haben.

Ebenfalls unverändert bleibt § 6 Abs. 3. Demnach wird eine Person aus dem Behindertenbeirat auch zu Sitzungen anderer Fachausschüsse des Kreistages eingeladen und kann mit beratender Stimme teilnehmen, wenn Themen behandelt werden, die die Belange von Menschen mit Behinderung berühren. Angeregt wurde, jeweils im Vorfeld mit dem Behindertenbeirat zu klären, ob die Voraussetzung für eine Einladung vorliegt. Das erscheint aufgrund der Vielzahl von Sitzungen jedoch wenig praktikabel und es sollte deshalb bei der Einladung zu einer Sitzung durch die Verwaltung entschieden werden, ob es entsprechende Themen gibt, aufgrund derer eine Einladung des Behindertenbeirates erfolgt

Prävention:
Durch den neu zu bildenden Behindertenbeirat des Landkreises Peine erhalten die Menschen mit Behinderung ihre gesetzlich vorgesehene Interessenvertretung, so dass ihre Belange zukünftig noch besser gehört und berücksichtigt werden können.

Ziele / Wirkungen:
Mit der neuen Satzung wird die bestehende Struktur an die Rechtslage angespasst.

Ressourceneinsatz:
Bei angenommenen vier Sitzungen im Jahr mit 11 Personen fällt Sitzungsgeld in Höhe von 1.100 Euro an. Hinzu kommen Personal- und Sachkosten gemäß § 6 Abs. 4, also insbesondere für Protokollführung durch den Landkreis Peine. Da auch der bisherige Behindertenbeirat verwaltungsseitig begleitet wird, sind hier nur Mehrkosten zu veranschlagen, die auf rund 300 Euro geschätzt werden. Demgegenüber entfällt die Bezuschussung des bisherigen Behindertenbeirates auf privater Basis in Höhe von zuletzt 1.400 Euro im Jahr. Soweit fallen also keine Mehrkosten im Vergleich zur derzeitigen Situation an.

Allerdings sollte die bzw. der Vorsitzende des Behindertenbeirates analog anderen Positionen eine monatliche Aufwandsentschädigung erhalten. Beispielsweise erhält der Seniorenbeauftragte des Landkreises Peine monatlich 205 Euro. Eine solche Regelung müsste über eine gesonderte Beschlussvorlage in die Satzung des Landkreises über Aufwandsentschädigung und Auslagenersatz für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte, ehrenamtlich tätige Kreiseinwohnerinnen und Kreiseinwohner sowie andere Ausschussmitglieder aufgenommen werden. Jährliche Mehrkosten im Falle eines entsprechenden (gesonderten) Satzungsänderungsbeschlusses dafür wären 2.460 Euro und werden oben ausgewiesen.

Die Höhe etwaiger Kosten für behinderungsbedingte Erhöhungen von Sitzungsgeldern, wofür ebenfalls ein gesonderter Satzungsänderungsbeschluss erforderlich wäre, kann momentan nicht eingeschätzt werden. Dafür müssten Kriterien entwickelt werden und der Mehraufwand bestimmt werden. Das alles wäre Gegenstand einer entsprechenden Beschlussvorlage, so dass Mehrkosten dafür oben noch nicht ausgewiesen werden, zumal eine solche Regelung für alle Sitzungen gelten müsste und nicht nur für Sitzungen des Behindertenbeirates.

Schlussfolgerung:
Siehe Satzungsentwurf

Anlagen

Satzungsentwurf vom 10. September 2020

Satzung über die Einrichtung und Tätigkeit eines Behindertenbeirates im Landkreis Peine

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

§ 1
Name, Sitz und Stellung

1. Als selbstbestimmte Vertretung der im Landkreis Peine lebenden Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen wird ein Beirat für Menschen mit Behinderung gebildet, der die Bezeichnung „Beirat für Menschen mit Behinderung im Landkreis Peine“ führt und seinen Sitz in Peine, Kreishaus, Burgstraße 1, hat.

2. Der Beirat ist konfessionell und parteipolitisch neutral und unabhängig. Er ist weder weisungsbefugt, noch weisungsgebunden.

§ 2
Aufgaben

1. Der Beirat hat die Aufgabe, sich für die gleichberechtigte Mitwirkung und Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Leben in der Gemeinschaft einzusetzen und damit der Gefahr der Isolierung aufgrund von Behinderungen entgegenzuwirken. Er nimmt selbst keine Aufgaben der Arbeit mit Menschen mit Behinderung wahr, sondern berät und unterstützt durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit die staatlichen und kommunalen Stellen, die Träger der freien Wohlfahrtspflege, Sozialverbände und andere Organisationen und Gruppen bei der Durchführung der vielfältigen Aufgaben der Behindertenhilfe. Hierbei hat er insbesondere folgende Aufgaben:

    a. Vertretung der Belange der Menschen mit Behinderung gegenüber den Beschlussgremien und der Verwaltung des Landkreises Peine sowie gegenüber anderen Stellen und Trägern, die sich auf dem Gebiet der Behindertenhilfe betätigen,

    b. Mitwirkung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen, die sich auf Menschen mit Behinderung auswirken, also beispielsweise Baumaßnahmen oder auch Maßnahmen der Hilfe für Menschen mit Behinderung,

    c. Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Belange der Menschen mit Behinderung,

    d. Pflege der Kontakte zu Heimbeiräten, Heimfürsprechern und ähnlichen Gremien.

2. Der Beirat bestimmt im Rahmen seines Aufgabenbereichs nach Absatz 1 seine einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten selbst und koordiniert sein Vorgehen bei Überschneidungen in Art und Umfang der Tätigkeiten durch Dritte selbst.

3. Er wird bei der Erfüllung seiner Aufgaben vom Landkreis Peine unterstützt.

§ 3
Bildung des Beirates

1. Der Beirat besteht aus elf stimmberechtigten Mitgliedern.

2. Zu Mitgliedern des Beirates können nur volljährige Kreiseinwohnerinnen und Kreiseinwohner benannt werden, bei denen eine nachgewiesene Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX besteht, oder die zum Zeitpunkt der Bildung des Beirates Elternteil eines minderjährigen Kindes sind, bei dem eine entsprechende Behinderung vorliegt.

3. Der Beirat soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden; ihm sollen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen angehören. Mitglieder kommunaler Vertretungsorgane sollen nicht benannt werden.

4. Die elf stimmberechtigten Mitglieder sowie bis zu elf Ersatzmitglieder werden vom Kreistag auf Grundlage einer Vorschlags- bzw. Bewerberliste berufen.

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

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

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

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

§ 4
Amtszeit

1. Die Amtszeit des Beirates entspricht der Wahlperiode der Kreistagsabgeordneten. Die erste Amtszeit beginnt abweichend am 01.04.2021 und endet nicht schon mit der Kommunalwahl 2021, sondern erst mit Ende der 2021 beginnenden Wahlperiode.

2. Sind zu Beginn einer Amtszeit die Mitglieder des neuen Beirates nicht vollzählig benannt, so kann der Beirat seine Arbeit dennoch aufnehmen, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder benannt worden ist.

3. Jedes Mitglied des Beirates kann nach Ablauf der Amtszeit erneut benannt werden.

§ 5
Rechtsstellung der Mitglieder

1. Die Mitglieder des Beirates üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie sind in ihrer Tätigkeit parteiungebunden und von Weisungen unabhängig.

2. Für die Teilnahme an den Sitzungen des Beirates erhalten die Mitglieder vom Landkreis Peine das in der jeweils geltenden Satzung festgelegte Sitzungsgeld.

§ 6
Geschäftsführung

1. Der Beirat wählt für die Dauer seiner Amtszeit aus seiner Mitte eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende bzw. einen stellvertretenden Vorsitzenden.

2. Die bzw. der gewählte Vorsitzende vertritt den Beirat nach außen. Er oder sie oder ein anderes vom Beirat selbst bestimmtes Mitglied des Beirates ist beratendes Mitglied im Ausschuss für Gleichstellung, Arbeit und Soziales des Landkreises Peine.

3. Werden Themen, die die Belange von Menschen mit Behinderung berühren, in anderen Fachausschüssen des Kreistages behandelt, soll der Behindertenbeirat ebenfalls zu den entsprechenden Sitzungen eingeladen werden und mit beratender Stimme teilnehmen können. Auch diese Aufgabe nimmt die bzw. der gewählte Vorsitzende wahr oder ein anderes vom Beirat selbst bestimmtes Mitglied des Beirates.

4. Die bzw. der gewählte Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte des Beirates, bereitet die Sitzungen vor und führt dessen Beschlüsse aus. Hierbei leistet der Landkreis Peine, Fachdienst Soziales, verwaltungsmäßige und technische Hilfe, stellt Räume für die Sitzungen zur Verfügung und stellt eine Protokollführerin bzw. einen Protokollführer.

5. Die erste Sitzung des neuen Beirates wird durch den Landrat des Landkreises Peine einberufen. Unter seiner Leitung oder unter Leitung einer von ihm beauftragten Person erfolgt die Wahl des geschäftsführenden Vorstandes.

§ 7
Sitzungen

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

2. Der Beirat ist mindestens dreimal im Jahr einzuberufen. Er ist ferner dann einzuberufen, wenn die bzw. der Vorsitzende oder die Mehrheit der Mitglieder es für erforderlich hält.

3. Die Sitzungen sind in der Regel öffentlich; werden im Einzelfall berechtigte Interessen Dritter berührt, ist in nichtöffentlicher Sitzung zu verhandeln. Eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Landkreises Peine, Fachdienst Soziales, nimmt beratend an den Sitzungen teil. Weitere Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer können (beispielsweise aus den Gemeinden, der Stadt, den Wohlfahrtsverbänden) themenbezogen eingeladen werden.

4. Zu Beginn einer jeden Sitzung erstattet die bzw. der Vorsitzende einen Bericht über die Aktivitäten seit der letzten Sitzung des Beirates. Hierüber kann eine Aussprache stattfinden.

5. Der Beirat ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

§ 8
Inkrafttreten

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

Peine, __.__.____

Landkreis Peine
Der Landrat

Franz Einhaus

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/734**
Federführend: Fachdienst Finanzen	Status:	öffentlich
	Datum:	16.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für zentrale Verwaltung und Feuerschutz (Vorberatung)	05.10.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Gewinnverwendung BgA Bäder

Beschlussvorschlag:

Der im Jahre 2019 im Betrieb gewerblicher Art Bäder erzielte Gewinn verbleibt in der Bilanz des Betriebes.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Der Landkreis Peine hat vor über 20 Jahren die vorhandenen Aktienanteile an der AVACON AG aus steuerlichen Gründen in einen sogenannten BgA Bäder eingebracht. Zum damaligen Zeitpunkt wurden die beiden Hallenbäder in Ilsede und Vechelde noch der Öffentlichkeit zur Nutzung zur Verfügung gestellt. Es wurden dadurch Eintrittsgelder generiert. Insgesamt wiesen die Bäder jedoch jährlich Defizite aus. Da auf die Dividendenzahlungen Körperschaftssteuer zu entrichten war, wurde rechtmäßig von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das Aktienvermögen in dem Betrieb einzulagern und so die Verluste des Bäderbetriebs mit den Gewinnen aus den Dividendenzahlungen zu verrechnen.

Unter steuerrechtlichen Gesichtspunkten hat sich für 2019 ein Bilanzgewinn von rund 907.000 € ergeben. Ausgehend von diesem Wert sind Steuern zu entrichten gewesen. Ohne die Einbindung der Aktien in den Bäderbetrieb wären höhere Steuern zu entrichten gewesen.

Als Folge eines Schreibens des Bundesfinanzministeriums vom 28.01.2019 führt dieser Bilanzgewinn nicht zu Steuerzahlungen der Trägerkörperschaft, wenn mittels Beschluss der Vertretung von einer fiktiven Gewinnausschüttung abgesehen wird und der Gewinn in dem Betrieb verbleibt.

Ein Verbleib des Gewinns im Betrieb ist aus steuerrechtlicher Sicht für den Landkreis Peine positiv. Es wird jedoch ständig überwacht, ob steuerrechtliche Veränderungen absehbar sind, so dass eine Änderung der Verfahrensweise erforderlich werden kann.

Ziele / Wirkungen:

Durch die Maßnahmen soll der gesetzlichen Verpflichtung, die kommunalen Mittel sparsam und wirtschaftlich zu verwenden, Rechnung getragen werden.

Ressourceneinsatz:

Durch den Beschluss selbst erfolgt kein Ressourceneinsatz. Soweit der Beschluss nicht gefasst würde, wären Steuern auf die Gewinnausschüttung zu entrichten, so dass dann ein Ressourceneinsatz erforderlich würde.

Schlussfolgerung:

Die dargestellte Maßnahme ist erforderlich, um die vorhandenen Finanzmittel des Landkreises sparsam und wirtschaftlich zu verwenden.

Anlagen

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/690**
Federführend: Fachdienst Veterinärwesen	Status:	öffentlich
	Datum:	30.07.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für Umwelt- und Verbraucherschutz (Vorberatung)	22.09.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Siebte Änderung des Entsorgungsvertrages und Anpassung der Entgeltpauschale

Beschlussvorschlag:

Dem in der Anlage beigefügten „7. Vertrag zur Änderung des Entsorgungsvertrages vom 30.04.1996“ wird zugestimmt. Dies gilt vorbehaltlich der Zustimmung der Landkreise Helmstedt, Gifhorn sowie der Stadt Wolfsburg.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:
Für die Tierkörperbeseitigung in den Landkreisen Helmstedt, Peine und Gifhorn sowie der Stadt Wolfsburg besteht ein „Entsorgungsverbund“. Die Einzelheiten regelt eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung zwischen diesen Kommunen. Zwischen diesem Entsorgungsverbund und dem Entsorgungsunternehmen (SARIA Bio-Industries) besteht seit 1996 ein Entsorgungsvertrag, in dem eine Pauschale für die Entsorgung von verendeten Tieren festgelegt ist. Außerdem ist darin die Entsorgung von Schlachtabfällen („Konfiskate“) geregelt.

Durch die interkommunale Zusammenarbeit auf dem Gebiet des Entsorgungsvertrages unter Federführung des Landkreises Gifhorn hat sich der Aufwand der einzelnen Kommunen bei Vertragsangelegenheiten mit dem Entsorgungsbetrieb sowie der Tierseuchenkasse reduziert und auch die Verhandlungsposition gegenüber diesen deutlich verbessert.

Aufgrund der Änderung zum Nds. Ausführungsgesetz zum Tierische Nebenprodukte-Beseitigungsgesetz (Nds. AG TierNebG) vom 12.05.2020 ist eine redaktionelle Änderung des Entsorgungsvertrags erforderlich.

Bisher hatte das Nds. AG TierNebG geregelt, dass der Verarbeitungsbetrieb für tierische Nebenprodukte (VTN), der durch das LAVES beliehen wurde, 100% der Pauschale für die verendeten Tieren von den Mitgliedern des Entsorgungsverbundes (Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine und Stadt Wolfsburg) erhalten hat. 60% dieser Entsorgungspauschale wurde von der Tierseuchenkasse (TSK) den Kommunen aus dem Entsorgungsverbund erstattet.

Aus der Änderung der gesetzlichen Regelung zum Nds. AG TierNebG ergibt sich, dass bei einer Beleihung des VTN, wie sie beim GF-Entsorgungsverbund (Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine und Stadt Wolfsburg) mit SecAnim vorliegt, die Entsorgungspauschale zu 60% von der TSK und zu 40% von den Mitgliedern des Entsorgungsverbundes jetzt direkt an den VTN gezahlt werden.

Außerdem wird der aktuell korrekte Name des Unternehmers (von Saria Bioindustries zur Tochtergesellschaft Secanim) im Kopfteil eingefügt.

Ziele / Wirkungen:
Anpassung des bestehenden Vertrages an geänderte Rahmenbedingungen zum Erhalt der interkommunalen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Entsorgung tierischer Nebenprodukte.

Ressourceneinsatz:
Unverändert

Schlussfolgerung:
Es wird empfohlen, den Siebten Vertrag zur Änderung des Entsorgungsvertrages vom 30.04.1996 zu unterzeichnen.

Anlagen

1. Siebter Vertrag zur Änderung des Entsorgungsvertrages vom 30.04.1996
2. Lesefassung zum Entsorgungsvertrag

Siebter Vertrag

zur Änderung des Entsorgungsvertrages vom 30.04.1996

die Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine und die Stadt Wolfsburg

- nachstehend Auftraggeber genannt –

und

die SARIA Bio-Industries GmbH, 59370 Selm,

- nachstehend Unternehmer genannt –

treffen hiermit im Anschluss an den sechsten Änderungsvertrag vom 16.12.2005/ 21.12.2005 folgende Regelungen;

Vorbemerkung:

Aufgrund der Änderung zum Nds. Ausführungsgesetz zum Tierische Nebenprodukte-Beseitigungsgesetz (Nds. AG TierNebG) vom 12.05.2020 ist eine redaktionelle Änderung des Entsorgungsvertrags erforderlich.

Bisher hatte das Nds. AG TierNebG geregelt, dass der Verarbeitungsbetrieb für tierische Nebenprodukte (VTN), der durch das LAVES beliehen wurde, 100% der Pauschale für die verendeten Tieren von den Mitgliedern des Entsorgungsverbundes (Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine und Stadt Wolfsburg) erhalten hat. 60% dieser Entsorgungspauschale wurde von der Tierseuchenkasse (TSK) den Kommunen aus dem Entsorgungsverbund erstattet.

Aus der Änderung der gesetzlichen Regelung zum Nds. AG TierNebG ergibt sich, dass bei einer Beleihung des VTN, wie sie beim GF-Entsorgungsverbund (Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine und Stadt Wolfsburg) mit SecAnim vorliegt, die Entsorgungspauschale zu 60% von der TSK und zu 40% von den Mitgliedern des Entsorgungsverbundes jetzt direkt an den VTN gezahlt werden.

Außerdem wird der aktuell korrekte Name des Unternehmers im Kopfteil eingefügt.

Deshalb wird hiermit vereinbart:

1. Als Vertragspartner wird „die SARIA Bio-Industries GmbH, 59370 Selm" ersetzt durch die Worte „die SecAnim GmbH, Brunnenstr. 138, 44536 Lünen".

2. In § 8 Abs. 2 des Entsorgungsvertrages wird hinter Satz 1 als zweiter Satz eingefügt:

   Aufgrund der Änderung vom 12.05.2020 zum Nds. AG TierNebG trägt ab dem 01.06.2020 die Nds. Tierseuchenkasse (TSK) 60 % der Kosten und zahlt diese direkt an den Unternehmer; vorstehendes gilt, solange die Beseitigungspflicht nach § 3 Abs. 3 Nds. AG TierNebG dem Unternehmer übertragen wird.

   Die weiteren Sätze in diesem Absatz schließen danach an.

3. In § 8 Abs. 4 des Entsorgungsvertrages wird hinter Satz 1 folgender Text eingefügt:

   Entsprechend Abs. 2 Satz 2 trägt die TSK von diesem Pauschalbetrag 60 %. Die Auftraggeber tragen einen Anteil von 40 % des Pauschalbetrages und sind somit verpflichtet, dem Unternehmer jährlich einen Betrag in Höhe von EUR 102.000,00 (netto) zu zahlen. Die Zahlung des von der TSK direkt zu zahlenden Betrages (60

% des Pauschalbetrages) wird der Unternehmer bei der TSK beantragen. Vorstehendes gilt, solange die Beseitigungspflicht nach § 3 Abs. 3 Nds. AG TierNebG dem Unternehmer übertragen wurde.

Die weiteren Sätze in diesem Absatz schließen danach an.

4. In § 9 wird in Satz 1 gestrichen: „zum Zwecke der Abrechnung mit der Tierseuchenkasse."

   Als Satz 2 wird eingefügt:
   Die Auftraggeber sind berechtigt, die vorgenannten Unterlagen des Unternehmers der TSK in Kopie zur Verfügung zu stellen.

Gifhorn, den	Helmstedt, den
_____	_____
(Landrat)	(Landrat)
Peine, den	Wolfsburg, den
_____	_____
(Landrat)	(Oberbürgermeister)
Lünen, den	Lünen, den
_____	_____
(SecAnim GmbH, Geschäftsführer)	(SecAnim GmbH, Geschäftsführer/Prokurist)

Lesefassung zum

Entsorgungsvertrag

Die Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine und die Stadt Wolfsburg
- nachstehend Auftraggeber genannt -

und

die SecAnim GmbH, Brunnenstr. 138, 44536 Lünen,
- nachstehend Unternehmer genannt -

schließen folgenden Vertrag:

§ 1

Der Unternehmer erfüllt die Aufgaben, die den Auftraggebern nach dem "Gesetz über die Beseitigung von Tierkörpern, Tierkörperteilen und tierischen Erzeugnissen (Tierkörperbeseitigungsgesetz - TierKBG)" vom 02.09.1995 - BGBl. I S. 2313 - (jetzt: Tierische Nebenprodukte-Beseitigungsgesetz - TierNebG - vom 25.01.2004, BGBl. S. 82), dem "Niedersächsischen Ausführungsgesetz zum Tierkörperbeseitigungsgesetz zum Tierkörperbeseitigungsgesetz (Nds. AG TierKBG)" vom 12.07.1976 - Nds. GVBl. Nr. 22/1976 (jetzt: Niedersächsisches Ausführungsgesetz zum Tierische Nebenprodukte-Beseitigungsgesetz vom 24.06.2004, Nds. GVBl. S. 230) - und den aufgrund dieser Gesetze erlassenen Rechtsvorschriften, behördlichen Anordnungen o. ä. in der jeweils geltenden Fassung obliegen. Der Unternehmer ist damit Dritter im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 TierKBG (jetzt: § 3 Abs. 2 TierNebG).

Der Unternehmer bestätigt, dass für eine Verarbeitung der oben angeführten Abfälle (jetzt: Tierische Nebenprodukte) die TBA Dörnten (jetzt: TBA Genthin) zur Verfügung steht. Der Zweckverband für die TBA Dörnten mit Sitz in Osterode ist mit der Verarbeitung der in diesem Vertrag geregelten Abfälle einverstanden; hieraus ergeben sich für die Auftraggeber weder rechtliche noch finanzielle Verpflichtungen gegenüber dem Zweckverband Dörnten, anderenfalls wird der Unternehmer die Auftraggeber von diesbezüglichen Ansprüchen des Zweckverbandes freistellen. Gleiches gilt im Falle einer anderweitigen Entsorgung i.S.v. § 5 Absatz 1 dieses Vertrages.

Der Unternehmer sichert den Auftraggebern zu, innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des 6. Änderungsvertrages den Antrag auf Übertragung der Beseitigungspflicht für das Gebiet der Auftraggeber zu stellen. Der Unternehmer ist berechtigt, den Antrag auch über ein verbundenes Unternehmen, namentlich über die Saria Bio-Industries GmbH mit Sitz in Malchin zu stellen. Tut er dies nicht, haben die Auftraggeber ein durch den Landkreis Gifhorn auszuübendes Recht zum Rücktritt von den zu den Ziff. 1.) und Ziff. 2.) des 6. Änderungsvertrages getroffenen Regelungen. Bei Ausübung des Rücktrittsrechtes sind für die Vergütungsansprüche des Unternehmers ausschließlich die vertraglichen Regelungen maßgeblich, die sich aus dem Entsorgungsvertrag vom 30.04.1996 in der Ursprungsfassung ergeben. Wenn die Beseitigungspflicht auf den Unternehmer übertragen ist, gelten die vertraglichen Regelungen fort, soweit sie nicht zwingend die Beseitigungspflicht der Auftraggeber voraussetzen. Unberührt bleiben insbesondere die vertraglichen Vergütungsregelungen für die Tierkörperbeseitigung. Sollten sich aus der Übertragung der Beseitigungspflicht umsatzsteuerliche Veränderungen ergeben, sind diese aber zu berücksichtigen. Entsprechende vertragliche Modifikationen sind dann vorzunehmen.

§ 2

(1) Die Auftraggeber werden in geeigneter Weise darauf hinwirken, dass alles, was nach den bestehenden Rechtsvorschriften in Tierkörperbeseitigungsanstalten (jetzt: Verarbeitungsbetrieben) zu beseitigen ist, allein dem Unternehmer zur Verfügung gestellt wird.

(2) Die Auftraggeber verpflichten sich, für die Dauer dieses Vertrages mit niemandem einen diesem Vertrag ganz oder teilweise entsprechenden Vertrag zu schließen.

§ 3

(1) Der Unternehmer verpflichtet sich, seine Belegschaft und alle Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner vertraglichen und sonstigen Verpflichtungen bedient, auf genaue Beachtung der einschlägigen Bestimmungen zu verpflichten und zu verhindern, dass diese den einschlägigen Bestimmungen und den Vorschriften dieses Vertrages zuwiderhandeln.

(2) Der Unternehmer hat einen Fernsprechanschluss zu unterhalten und dafür zu sorgen, dass der Fernsprecher montags bis freitags von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr und samstags von 7.00 Uhr bis 13.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 8.00 Uhr bis 11.00 Uhr besetzt ist. Er ist berechtigt, einen automatischen Anrufbeantworter mit Aufzeichnungsvorrichtung zu verwenden.

§ 4

Der Unternehmer und die bei ihm beschäftigten Arbeiter und Angestellten sind ohne Rücksicht auf die einschlägigen Bestimmungen zur sofortigen Anzeige bei der zuständigen Behörde verpflichtet, wenn sie - bevor ein behördliches Einschreiten stattgefunden hat - bei der Ausübung ihres Gewerbes von dem Ausbruch einer anzeigepflichtigen Seuche oder von verdächtigen Erscheinungen, welche den Ausbruch einer Seuche befürchten lassen, Kenntnis erhalten.

§ 5

(1) Der Unternehmer hat sicherzustellen, dass ihm eine den gesetzlichen und behördlichen Anforderungen entsprechende Tierkörperbeseitigungsanstalt (jetzt: Verarbeitungsbetrieb) zur Verfügung steht; sollte diese Voraussetzung in Dörnten entfallen, hat er sie anderweitig sicherzustellen. Ein Anspruch auf Betriebs- und Investitionskostenzuschüsse besteht nicht.

(2) Der Unternehmer hat jederzeit die Besichtigung der von ihm genutzten Anstalt (jetzt: Verarbeitungsbetrieb) durch die Auftraggeber oder die von ihm Beauftragten zu dulden.

(3) Der Unternehmer ist verpflichtet, den Auftraggebern aus wichtigem Grunde Auskunft über seine wirtschaftliche Lage zu erteilen.

§ 6

(1) Der Unternehmer ist berechtigt, mit der Abholung der Tierkörper, Tierkörperteile und Erzeugnisse aus Schlachtungen (jetzt: tierische Nebenprodukte) einen Subunternehmer zu beauftragen. Er ist verpflichtet, dies den Auftraggebern anzuzeigen.

(2) Dem Subunternehmer sind vom Unternehmer die durch diesen Vertrag übernommenen Verpflichtungen aufzuerlegen.

§ 7

(1) Der Unternehmer hat die Großtiere und Tiere, die an einer anzeigepflichtigen Seuche im Sinne der jeweils geltenden tierseuchenrechtlichen Vorschriften verendet sind, bei denen ein solcher Verdacht vorliegt oder bei denen amtstierärztliche Sektionen erforderlich sind, unverzüglich - spätestens bis zum Ablauf des folgenden Tages nach Eingang der Mitteilung über das Verenden oder den Anfall - abzuholen, sofern nicht ein früheres Abholen aus seuchenhygienischen Gründen erforderlich ist. Gleiches gilt für Tierkörper, Tierkörperteile oder Erzeugnisse (jetzt: tierische Nebenprodukte), die von Tierseuchenerregern infiziert sind oder bei denen ein entsprechender Verdacht vorliegt.

(2) Tierkörper, Tierkörperteile und Erzeugnisse aus Schlachtungen (jetzt: tierische Nebenprodukte)

sind von dem Unternehmer unbeschadet des § 10 TierKBG (jetzt: § 8 TierNebG) nach den notwendigen örtlichen Erfordernissen von den Schlachtstätten unverzüglich abzuholen. Eine Abholung erfolgt unverzüglich auf Anforderung des Schlachtbetriebes.

(3) Sonstige anfallende Tierkörper, Tierkörperteile und Erzeugnisse (jetzt: tierische Nebenprodukte) sind von dem Unternehmer unverzüglich abzuholen. Bei den folgend genannten Verwahrungsorten TBA Ausbüttel, Veterinäramt Wolfsburg, Mülldeponie Stedum (Landkreis Peine) und Kreisstraßenmeisterei des Landkreises Helmstedt, verpflichten sich die Auftraggeber für die Abholung und Entsorgung ein Entgelt entsprechend der Anlage zum 5. Änderungsvertrag (jetzt: genehmigte Entgeltliste) zu entrichten. Die Auftraggeber sind berechtigt, jeweils ersatzweise eine andere Abholstelle zu benennen.

(4) Der Unternehmer hat zu den Sektionen der Amtstierärzte in den gem. Vorbemerkung zum zwischen den Vertragsparteien am 30.04.1996 geschlossenen Kaufvertrag vom Unternehmer eingerichteten Sektionsraum unentgeltliche Hilfskräfte zu stellen. Den Weisungen der Amtstierärzte ist Folge zu leisten. Eine Haftung des Unternehmers besteht für derartige Tätigkeiten nicht.

§ 8

(1) Zur Deckung der Kosten für die Abholung der Tierkörper und Tierkörperteile in öffentlichen Schlachthöfen und gewerblichen Schlachtstätten sowie die Entsorgung tierischer Erzeugnisse (jetzt: tierische Nebenprodukte) wird von den Auftraggebern ein Entgelt entsprechend der sich aus der jeweils gültigen, vom Niedersächsischen Landesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit genehmigten Entgeltliste ergebenden Höhe in vierteljährlichen (jetzt: monatlichen) Abrechnungszeiträumen an den Unternehmer gezahlt.

(2) Kosten aus der Abholung und Beseitigung von Tierkörpern, die nach dem Nds. AG TierNebG nicht über Gebühren oder Entgelte gedeckt werden können, werden von den Auftraggebern pauschaliert erstattet. Aufgrund der Änderung vom 20.05.2020 zum Nds. AG TierNebG trägt ab dem 01.06.2020 die Nds. Tierseuchenkasse (TSK) 60 % der Kosten und zahlt diese direkt an den Unternehmer; vorstehendes gilt, solange die Beseitigungspflicht nach § 3 Abs. 3 Nds. AG TierNebG dem Unternehmer übertragen wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass die pauschalierten Beträge niedriger sind als die Summe der Kosten, die sich für die Beseitigung der Tierkörper aus der Kalkulation eines Selbstkostenpreises nach der VOPR Nr. 30/53 ergeben würde. Grundlage der Ermittlung dieser Kosten ist die Kalkulation des Unternehmers, die dieser bzw. mit ihm konzernrechtlich verbundene Unternehmen auf Grundlage der bestehenden Kalkulationsvereinbarung mit den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Niedersachsen erstellen, wobei für eine Vergleichsberechnung eine Ermittlung auf Vollkostenbasis maßgeblich ist. Der Unternehmer wird den Auftraggebern unaufgefordert eine solche Vergleichsberechnung auf Vollkostenbasis übermitteln. Maßgeblich ist dabei die von den Entgeltgenehmigungsbehörden der Länder geprüfte Kalkulation.

(3) Die pauschalierte Vergütung des Unternehmers nach Abs. 2 wird für das Jahr 2004 auf Basis eines Pauschalbetrages von netto 255.000,00 € vereinbart. Im Hinblick darauf, dass für das erste Halbjahr 2004 noch eine Abrechnung der Kosten für Abholung und Beseitigung von Kat.-1-Tierkörpern unmittelbar mit der Niedersächsischen Tierseuchenkasse erfolgt, wird der Abrechnung mit den Auftraggebern für 2004 eine Pauschale von netto 191.250,00 € zugrunde gelegt. Dazu wird festgestellt, dass aufgrund der zur Anpassung der Pauschale durchgeführten Berechnungen eine Verteilung der Pauschale auf Kat.-1 bzw. Kat.-2-Tierkörper vorgenommen wurde. Deshalb ist für das erste Halbjahr 2004 der Betrag von 63.750,00 € netto in Abzug gebracht worden.

(4) Für die Zeit nach dem 01.01.2005 wird der Pauschalbetrag nach Abs. 2 in Höhe von netto 255.000,00 € vereinbart. Entsprechend Abs. 2 Satz 2 trägt die TSK von diesem Pauschalbetrag 60 %. Die Auftraggeber tragen einen Anteil von 40 % des Pauschalbetrages und sind somit verpflichtet, dem Unternehmer jährlich einen Betrag in Höhe von EUR

102.000,00 (netto) zu zahlen. Die Zahlung des von der TSK direkt zu zahlenden Betrages (60 % des Pauschalbetrages) wird der Unternehmer bei der TSK beantragen. Vorstehendes gilt, solange die Beseitigungspflicht nach § 3 Abs. 3 Nds. AG TierNebG dem Unternehmer übertragen wurde. Jede Vertragspartei kann eine Anpassung dieser Pauschale nach Maßgabe des § 60 Verwaltungsverfahrensgesetz verlangen. Eine wesentliche Veränderung im Sinne von § 60 Verwaltungsverfahrensgesetz kann sich insbesondere aus der Aufhebung oder Änderung des Verfütterungsverbotes ergeben. Unabhängig von § 60 Verwaltungsverfahrensgesetz können die Vertragsparteien eine Anpassung der Pauschale verlangen, wenn sich die Rohwarenmenge der mit der Pauschale vergüteten Tierkörper um mehr als 30 %, bezogen auf das Jahr 2002, verändert.

(5) Erhöht oder ermäßigt sich der Lebenshaltungskostenindex für einen 4-Personen-Arbeitnehmerhaushalt mit mittlerem Einkommen um jeweils 10 % nach dem amtlich festgestellten Index des Statistischen Bundesamtes (31.12.1995), so können die Vertragspartner verlangen, dass vom jeweils darauf folgenden Jahr ab der in Absatz 4 genannte Betrag entsprechend angeglichen wird.

§ 9

Der Unternehmer stellt jährlich nach Ablauf des Rechnungsjahres den Auftraggebern die für eine Berechnung der Kosten der Tierkörperbeseitigung lt. § 8 Abs. 3 Nds. AG TierKBG (jetzt: § 3 Abs. 5 Nds. AG TierNebG) erforderlichen Unterlagen zur Verfügung. Die Auftraggeber sind berechtigt, die vorgenannten Unterlagen der TSK in Kopie zur Verfügung zustellen

§ 10

(1) Der Entsorgungsvertrag gilt mit Wirkung vom 01.01.1996.

(2) Der Vertrag wird zunächst bis zum 31.12.2015 geschlossen. Er verlängert sich jeweils um 10 Jahre, wenn er nicht spätestens 5 Jahre vor Ablauf von einer der Vertragsparteien per Einschreiben gekündigt wird.

(3) Verletzt der Unternehmer erheblich die ihm nach diesem Vertrag obliegenden Pflichten, so ist er schriftlich zu verwarnen. Dreimaliges fruchtloses Verwarnen innerhalb von zwei Geschäftsjahren gibt den Auftraggebern das Recht, den Vertrag mit einer Frist von sechs Monaten zu kündigen.

(4) Das Recht beider Vertragsparteien zur Kündigung des Vertrages auch aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Der Wunsch des Unternehmers nach einer Übertragung der Beseitigungspflicht i.S.v. § 4 Absatz 2 TierKBG (jetzt: § 3 Abs. 2 TierNebG) gilt nicht als wichtiger Grund. Der Unternehmer hat keinen Anspruch auf Entschädigungsleistungen aufgrund der Beendigung des Vertragsverhältnisses.

§ 11

(1) Der vorliegende Vertrag wird zweifach ausgefertigt. Jede der beteiligten Vertragsparteien erhält eine Ausfertigung.

(2) Änderungen dieses Vertrages sowie die nach diesem Vertrag abzugebenden Erklärungen bedürfen der Schriftform.

(3) Für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag ist Gerichtsstand Gifhorn.

Gifhorn, den

_____
(Landrat)

Lünen, den

_____
(SecAnim GmbH, Geschäftsführer)

_____
(*SecAnim GmbH, Geschäftsführer/Prokurist*)

Helmstedt,

_____
(Landrat)

Peine,

_____
(Landrat)

Wolfsburg,

_____
(Oberbürgermeister)

Stand:

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/709**
Federführend: Fachdienst Finanzen	Status:	öffentlich
	Datum:	25.08.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für zentrale Verwaltung und Feuerschutz (Vorberatung)	05.10.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

6. Änderung der Verordnung über die Beförderungsentgelte und Beförderungsbedingungen für die Personenbeförderung mit Taxen

Beschlussvorschlag:

Die Änderung der Verordnung über die Beförderungsentgelte und Beförderungsbedingungen für die Personenbeförderung mit Taxen wird in der vorgelegten Fassung beschlossen.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Der Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen e.V., Bezirksgruppe Braunschweig, hat mit Schreiben vom 27.05.2020 folgende Änderung / Erhöhung des Beförderungsentgeltes im Gelegenheitsverkehr mit Taxen der Unternehmer im Landkreis Peine beantragt.

	Alter Tarif	**Neuer Tarif**
Grundgebühr (§ 3)		
Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr	3,70 €	**3,80 €**
Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	4,10 €	**4,20 €**
Kilometerentgelt (§ 4)		
Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr	<u>Bis 3000 m</u> 0,10 € / 40,00 m = 2,50 € / km	**<u>Bis 3000 m</u>** 0,10 € / 40,00 m = 2,50 € / km
Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr		**0,10 € / 38,46 m = 2,60 € / km**

und an Sonn- und Feiertagen	<u>Ab 3001 m</u> 0,10 € / 50,00 m = 2,00 € / km	**<u>Ab 3001 m</u>** **0,10 € / 47,62 m = 2,10 € / km**
Wartezeiten (§ 7)	0,10 € / 13,33 Sek. 0,45 € / Min = 27,00 €/Std.	**0,10 € / 13,09 Sek.** **~ 0,46 € / Min = 27,50 €/Std.**

Die diesem Antrag zu Grunde liegenden Sachargumente können dem beigefügten Schreiben entnommen werden.

Wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich, liegen die Taxentarife im Landkreis Peine -im Vergleich mit benachbarten Landkreisen, Städten und der Region Hannover- schon vor der beantragten Erhöhung im obersten Bereich. Lediglich Stadt und Landkreis Celle haben aktuell eine höhere Grundgebühr, dafür aber ein geringeres Kilometerentgelt festgesetzt.

	Grund-gebühr	**Kilometer-entgelt**	**Entgelt Wartezeiten**	**Stand (gültig seit)**
<u>Landkreis Peine</u> Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	**3,70 €** 4,10 €	2,00 - **2,50** €	0,45 €/Min = 27,00 €/Std.	13.03.2019
<u>Landkreis Celle</u> Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	**3,90 €** 4,30 €	1,80 – 2,30 € 1,90 – 2,40 €	verkehrsbedingt 0,37 €/Min = 22,00 €/Std. kundenbedingt 0,53 €/Min = 31,80 €/Std.	01.02.2020
<u>Landkreis Gifhorn</u>	**3,70 €**	1,90 - 2,20 €	0,45 €/Min = 27,00 €/Std.	01.01.2019
<u>Landkreis Hildesheim</u>	3,50 €	2,00 - 2,10 €	0,43 €/Min = 26,00 €/Std.	29.01.2015
<u>Landkreis Wolfenbüttel</u> Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	3,00 € 3,60 €	1,70 - 2,30 €	0,43 €/Min = 26,00 € /Std	01.04.2019 (Änderungsantrag liegt vor)
<u>Region Hannover</u> Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	3,00 €	1,75 - 1,95 € 1,85 - 2,05 €	0,50 €/Min = 30,00 €/Std.	01.01.2015
<u>Stadt Braunschweig</u> Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	**3,70 €** 4,10 €	2,00 - 2,40 € 2,00 - **2,50** €	0,45 €/Min. = 27,00 €/Std.	01.01.2019
<u>Stadt Celle</u> Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	**3,90 €** 4,30 €	1,80 - 2,40 €	0,37 €/Min. = 22,00 €/Std.	01.10.2019
<u>Stadt Hannover</u> Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	3,20 €	1,90 - 2,10 € 2,00 - 2,20 €	0,50 €/Min = 30,00 €/Std.	01.01.2015
<u>Stadt Hildesheim</u>	3,10 €	2,00 €	0,37 €/Min =	14.02.2018

			22,20 €/Std.	
<u>Stadt Salzgitter</u> Mo. - Sa.: 06:00 – 22:00 Uhr Mo. - Sa.: 22:00 – 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen	**3,70 €** 4,10 €	2,00 - 2,40 €	0,45 €/Min = 27,00 €/Std.	01.01.2019 (Änderungsantrag liegt vor)

Die begehrte Erhöhung steht im Zusammenhang mit der Erhöhung des Mindestlohnes zum 01.01.2020 von aktuell 9,19 €/Std. auf 9,35/Std.

Objektive Versagungsgründe haben sich auch nach Abschluss des Anhörungsverfahrens nicht ergeben. Es besteht daher die Verpflichtung, den beantragten Regelungsinhalten stattzugeben.

Für den Landkreis Peine entstehen hieraus keine Kosten.

Ziele / Wirkungen:
Einheitliche rechtskonforme Tarifordnung, die jedem Nutzer/jeder Nutzerin einer Taxe die Beförderung zu gleichen finanziellen Bedingungen gewährleistet.

Ressourceneinsatz:
Entfällt.

Schlussfolgerung:
Entfällt.

Anlagen

- Sechste Verordnung zur Änderung der Taxentarifverordnung
- Antrag des GVN vom 27.05.2020 auf Taxentariferhöhung

Sechste Verordnung

zur Änderung der
Verordnung über Beförderungsentgelte und Beförderungsbedingungen für den Gelegenheitsverkehr mit Taxen im Landkreis Peine (Taxentarifordnung)

Aufgrund des § 51 Abs. 1 des Personenbeförderungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 08.08.1990 (BGBl. I, S. 1690), zuletzt geändert durch Art. 329 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328), in Verbindung mit § 16 Abs. 4 Nr. 3 der Verordnung über Zuständigkeiten im Bereich Verkehr vom 25.08.2014 (Nds. GVBl. 2014 Seite 249) und aufgrund des § 58 Abs. 1 Nr. 5 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) vom 17.12.2010 (Nds. GVBl. Nr. 2010 Seite 576) in den zurzeit geltenden Fassungen hat der Kreistag des Landkreises Peine am 07.10.2020 folgende Änderung der Taxentarifordnung beschlossen:

Artikel I

Die Verordnung über Beförderungsentgelte und Beförderungsbedingungen für den Gelegenheitsverkehr mit Taxen im Landkreis Peine (Taxentarifordnung) vom 10. September 2003 (Amtsblatt für den Landkreis Peine Nr. 21 vom 22. Oktober 2003), wird wie folgt geändert:

§ 3 erhält folgende Fassung:

§ 3
Grundgebühr

Die Grundgebühr beträgt

a) 3,80 Euro (Mindestfahrpreis)
an Werktagen (Montag bis Samstag von 06:00 bis 22 Uhr).

In dieser Gebühr ist das Entgelt für die Fahrleistung für eine besetzt gefahrene Wegstrecke von 40,00 m oder eine Wartezeit von 13,09 Sekunden enthalten.

b) 4,20 Euro
an Werktagen (Montag bis Samstag von 22:00 bis 06:00 Uhr) sowie
an Sonn- und Feiertagen (von 00:00 bis 24:00 Uhr).

In dieser Gebühr ist das Entgelt für die Fahrleistung für eine besetzt gefahrene Wegstrecke von 38,46 m oder eine Wartezeit von 13,09 Sekunden enthalten.

§ 4 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

§ 4
Entgelte für Fahrleistungen

(1) Das Entgelt für Fahrleistungen beträgt bei bis zu vier beförderten Fahrgästen

a) bis 3000 m 0,10 Euro für jede angefangene Teilstrecke von 40,00 m
an Werktagen (Montag bis Samstag von 06:00 bis 22:00 Uhr).
(entspricht einem Preis von 2,50 Euro pro km)

b) bis 3000 m 0,10 Euro für jede angefangene Teilstrecke von 38,46 m
an Werktagen (Montag bis Samstag von 22:00 bis 06:00 Uhr) und
an Sonn- und Feiertagen (von 00:00 bis 24 Uhr).
(entspricht einem Preis von 2,60 Euro pro km)

c) über 3000 m 0,10 Euro für jede angefangene Teilstrecke von 47,62 m (entspricht einem Preis von 2,10 Euro pro km)

§ 7 erhält folgende Fassung:

§ 7
Wartezeiten

Wartezeiten, die durch den Fahrauftrag begründet sind, werden mit 0,10 Euro je angefangene 13,09 Sekunden vergütet (entspricht einem Preis von ~ 0,46 Euro/Minute bzw. 27,50 Euro/Std.).

Artikel II

Diese Verordnung tritt sechs Wochen nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt für den Landkreis Peine in Kraft.

31224 Peine, den 07.10.2020

LANDKREIS PEINE

Peine, den 07.10.2020

L.S.

_____
(Landrat)

BEZIRKSGRUPPE
BRAUNSCHWEIG

Gesamtverband
Verkehrsgewerbe
Niedersachsen e.V.

Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen e.V.,
Bezirksgruppe Braunschweig, Postfach 110552, 30101 Hannover

Wirtschafts- und
Arbeitgeberverband

Güterkraftverkehr
und Entsorgung

Möbelspedition

Spedition und Logistik

Omnibus und Touristik

Taxi und Mietwagen

Landkreis Peine
Fachdienst Straßenverkehr
Postfach 13 60
31221 Peine

27.05.2020 ga

Antrag auf Änderung der Verordnung zur Regelung des Taxenverkehrs im Landkreis Peine

Sehr geehrte Damen und Herren,

Am 19.12.2018 beschloss der Kreistag des Landkreises Peine letztmalig eine Änderung der Verordnung über die Beförderungsentgelte und Beförderungsbedingungen für den Gelegenheitsverkehr mit Taxen im Landkreis Peine. Die Anhebung der seinerzeit beantragten Beförderungsentgelte begründete sich in dem, von der Stadt Braunschweig in Auftrag gegebenen, Gutachten der TOKOM-Partner Rostock GmbH, ergänzt um den seinerzeitigen Mindestlohn. Das Gutachten beleuchtete die Funktionsfähigkeit des Taxigewerbes. Im Zusammenhang mit der Auskömmlichkeit der Entgelte hatte der Gutachter eine dreizehnprozentige Anhebung der Entgelte empfohlen. Das Braunschweiger Taxigewerbe vertrat die Auffassung, dass eine derartige Anhebung durch die Bevölkerung der Stadt nicht akzeptiert worden wäre. Dem schlossen sich die UnternehmerInnen aus den Landkreisen Helmstedt, Peine, Goslar sowie den Städten Goslar und Salzgitter und Wolfenbüttel an. Darum wurde mit Antrag vom 1.10.2018 eine vierprozentige Anhebung. Dem Antrag wurde stattgegeben. Bei in etwa gleichen Kosten des örtlichen Taxigewerbes konnte so auf die Erstellung von Gutachten über die Funktionsfähigkeit des Taxigewerbes in den Landkreisen verzichtet werden.

Für eine komplette Umsetzung der Empfehlung des Gutachters würde dem Gewerbe noch ein Spielraum von etwa 4-5 Prozent zur Verfügung stehen.

Im Gutachten nicht berücksichtigt, da seinerzeit noch nicht bekannt, ist die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 9,35 Euro. Die Anhebung des Mindestlohnes auf 9,19 Euro zum 1. Januar 2019 wurde durch die Genehmigung der Entgelte zum 1. Januar 2019 weitgehend kompensiert. Die Personalkosten waren und sind der höchste Kostenfaktor in einem Taxiunternehmen. Sie betragen etwa 60% der Gesamtkosten. Eine Anhebung des Mindestlohnes kann ohne eine Anhebung der Entgelte von den Taxibetrieben nicht geleistet werden. Hierzu wurde in zwei Unternehmerversammlungen ein breites Votum aus der Unternehmerschaft eingeholt.

Während für die Landkreise Helmstedt und Peine sowie für die Stadt Braunschweig gleichlautende Anträge gestellt werden, ist die Entgeltregelung für den Verkehr mit Taxen in der Stadt und im Landkreis Goslar bereits genehmigt.

Vor diesem Hintergrund beantragen wir im Auftrag des örtlichen Taxigewerbes des Landkreises Peine nachfolgende Änderung der Verordnung über Beförderungsentgelte und Beförderungsbedingungen für den Gelegenheitsverkehr mit Taxen:

Gesamtverband Verkehrsgewerbe
Niedersachsen (GVN) e.V.
Bezirksgruppe Braunschweig

Lister Kirchweg 95
30177 Hannover
www.gvn.de

Telefon 0511 9626-296
Telefax 0511 9626-299
braunschweig@gvn.de

Hannoversche Volksbank eG
BIC VOHADE2HXXX
IBAN DE51 2519 0001 0506 7065 00

§ 3 Grundgebühr

Die Grundgebühr beträgt:
3,80 Euro (Mindestfahrpreis).
4,20 Euro an Werktagen (Montag bis Samstag von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr) sowie an Sonn- und Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr.

In diesem Preis ist das Entgelt für die Fahrleistung für eine besetzt gefahrene Wegstrecke von 40,00 m (Montag bis Samstag von 06.00 bis 22.00 Uhr) bzw. 38,46 m (Montag bis Samstag von 22.00 bis 06.00 Uhr, und an Sonn- und Feiertagen von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr) oder eine Wartezeit von 13,09 Sekunden enthalten.

§ 4 Entgelte für Fahrleistungen

Das Entgelt für Fahrleistungen bis 3.000m beträgt bei bis zu vier beförderten Fahrgästen für jede angefangene Teilstrecke von 40,00m 0,10€ (entspricht einem Preis von 2,50 € pro km).

An Werktagen, Montag bis Samstag von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr beträgt das Entgelt für Fahrleistungen für jede Teilstrecke von 38,46 gefahrenen Metern bis zu 3.000m Fahrleistung 0,10€ (entspricht einem Preis von 2,60€ pro km).

Für jede angefangene Teilstrecke über 3.000m von 47,62m beträgt das Entgelt für Fahrleistungen 0,10€ (entspricht einem Preis von 2,10€ pro km).

§ 7 Entgelt für Wartezeiten

Wartezeiten, die durch den Fahrauftrag begründet sind, werden mit 0,10 Euro je angefangene 13,09 Sekunden vergütet. (1 Stunde Wartezeit 27,50 Euro)

Vor dem Hintergrund des eingangs unseres Schreibens in Erinnerung gerufenen TOKOM-Gutachtens sowie der geschilderten Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes sehen wir einem Inkrafttreten der beantragten Entgelte im Herbst 2020 entgegen. Für das Gewerbe hängt dieser Zeitpunkt mit den erforderlichen Eichungen der Taxameter zusammen.

Wir wären dankbar, wenn unser Antrag entsprechende Unterstützung erfährt. Für Fragen und weitere Erläuterungen stehen Ihnen Vorstand und Geschäftsführung der Bezirksgruppe Braunschweig gern zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

Gesamtverband Verkehrsgewerbe
Niedersachsen (GVN) e.V.
Bezirksgruppe Braunschweig

gez. Jürgen Hartmann
Fachgruppenvorsitzender

Harald Gast
Geschäftsführer

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/695**
Federführend: Fachdienst Schule, Kultur, Sport	Status:	öffentlich
	Datum:	11.08.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport (Vorberatung)	03.09.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	09.09.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Fortführung des Pakts für den Sport über den 31.12.2021 hinaus

Beschlussvorschlag:

1. Der zwischen dem Landkreis Peine und dem Kreissportbund Peine e.V. geschlossene Pakt für den Sport wird dem Grunde nach über den 31.12.2021 für weitere fünf Jahre vom 01.01.2022 bis 31.12.2026 fortgeführt.

2. Der Landkreis Peine überprüft gemeinsam mit dem Kreissportbund Peine e.V. bis zum Ablauf des ersten Quartals 2021 unter Einbeziehung des zur Wahrnehmung der Aufgaben bestehenden Finanzierungsbedarfs die Vertragsinhalte des derzeit gültigen Paktes für den Sport und passt diese erforderlichenfalls an.

3. Die sich daraus ergebenden Finanzbedarfe fließen in die Haushaltsberatung für das Jahr 2022 ein.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Zwischen dem Kreissportbund Peine e.V. (KSB) und dem Landkreis Peine wurde am 20. November 2011 für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2015 ein Pakt für Sport geschlossen. Dieser wurde mit Vertrag vom 27.08.2015 für die Dauer vom 01.01.2016 bis 31.12.2021 verlängert.

Zur Förderung der Arbeit des KSB stellt der Landkreis Peine derzeit auf Grundlage des Paktes für den Sport eine jährliche Fördersumme in Höhe von 245.000,00 EUR zur Verfügung.

Mit dem als Anlage beigefügten Antrag vom 11.04.2020 beantragt die CDU-Kreistagsfraktion Peine

1. die Fortführung des Paktes für den Sport zwischen dem Landkreis Peine und dem Kreissportbund Peine e.V. über den 31.12.2021 hinaus und damit die Sicherung der befristeten Arbeitsplätze über 2021 hinaus

2. die Prüfung eines entsprechenden Ansatzes für 2022 der Landkreisverwaltung mit dem Kreissportbund

3. die Evaluierung des Vertragsinhaltes des Paktes für den Sport der Landkreisverwaltung mit dem Kreissportbund zur Gewährleitung einer gut funktionierenden Zusammenarbeit, wobei besonderer Wert auf Transparenz, gute Zusammenarbeit mit den örtlichen Vereinen und eine Vermeidung von Doppelstrukturen gelegt werden soll.

Begründet wird dies mit der wichtigen Funktion des Kreissportbundes als Berater und Unterstützer der hiesigen Sportvereine sowie seinem Engagement in Schulen, KiTas und Seniorenpflegeeinrichtungen und der daraus resultierenden Bedeutung für die Gesellschaft und das Ehrenamt.
Gemäß des derzeit geltenden Vertrags haben beide Parteien ihre Absicht erklärt, die Gültigkeit des Paktes für den Sport auf unbefristete Zeit festzulegen, sofern keine gravierenden Einwände oder aufhebenden Ereignisse entgegenstehen.

Da weder Einwände, noch aufhebende Ereignisse vorliegen, sollte dem Ansinnen insbesondere vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Bedeutung des Sports und dem diesbezüglichen Engagement des Kreissportbundes Peine e.V. gefolgt werden und der Pakt für den Sport zwischen dem Landkreis Peine und dem Kreissportbund Peine e.V. für weitere fünf Jahre vom 01.01.2022 bis 31.12.2026 verlängert werden.
Diese Absicht sollte zum Anlass genommen werden, den derzeit gültigen Pakt für den Sport auf seine Inhalte zu prüfen, um festzustellen, inwieweit dieser in der Fassung ab dem 01.01.2022 unter Berücksichtigung des stetigen Wandels der tatsächlichen Gegebenheiten auch in finanzieller Hinsicht der Anpassung bedarf.
Damit die Ergebnisse noch in die Haushaltsplanung bzw. -beratung für das Jahr 2022 einfließen können, sollte dieser Vorgang bis zum Ablauf des ersten Quartals 2021 abgeschlossen sein.

Ziele / Wirkungen:
Förderung des Sports im Landkreis Peine.
Verlängerung des Paktes für den Sport, um die durch ihn bereits erreichten Erfolge nachhaltig zu verstetigen und weiterzuentwickeln und den Sport u.a. als festen Bestandteil der Bildungsregion Peine und der Migrationsarbeit („Integration im und mit Sport“) zu stärken.

Ressourceneinsatz:
Einstellung von in der Höhe noch festzustellenden Mitteln zur Fortführung des Paktes für den Sport in den Haushalt des Landkreises Peine ab dem Jahr 2022

Schlussfolgerung:
Der Pakt für den Sport sollte vor dem Hintergrund der engagierten Arbeit des Kreissportbundes Peine e.V. und der wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgabe des Sports im Landkreis Peine über den 31.12.2021 hinaus verlängert werden.

Anlagen

Antrag der CDU-Kreistagsfraktion Peine vom 11.04.2020

CDU-Kreistagsfraktion Peine • Freiligrathstr. 4 • 31224 Peine

CDU Kreistagsfraktion

CDU-Kreistagsfraktion

Der Fraktionsvorsitzende

Referat Landrat
LR ☒ EKR ☒ I ☐ II ☒
FD: AS

Eingang 14. APR. 2020

erforderlich: ☐ zur weiteren Bearbeitung
☐ Bericht ☐ Rücksprache LR
☐ Kenntnis ☐ zum Verbleib
Sonstiges:
WV: Hz: SL4

Landkreis Peine
Herrn Landrat
Franz Einhaus
Burgstraße 1
31224 Peine

11.4.2020

Sehr geehrter Herr Landrat Einhaus,

die CDU-Kreistagsfraktion Peine stellt folgende Anträge zur Behandlung in den Gremien sowie dem Kreistag:

1. **Der Landkreis Peine wird den „Pakt für den Sport" mit dem Kreissportbund Peine e.V. über den 31.12.2021 fortführen und damit die befristeten Arbeitsplätze über 2021 hinaus sichern.**
2. **Die Landkreisverwaltung prüft mit dem Kreissportbund den entsprechenden Ansatz für den Haushalt 2022.**
3. **Die Landkreisverwaltung wird mit dem Kreissportbund die Vertragsinhalte des „Pakt für den Sport" evaluieren, um eine weiter gut funktionierende Zusammenarbeit zu gewährleisten. Besonderer Wert soll dabei auf Transparenz, gute Zusammenarbeit mit den örtlichen Vereinen und eine Vermeidung von Doppelstrukturen gelegt werden.**

Begründung:

Gerade die bürokratischen Auflagen für die Sportvereine werden immer höher. Vorstände, die ehrenamtlich und unentgeltlich ihre Freizeit zur Verfügung stellen, um organisatorische und sportliche Belange ihrer Vereine zu managen, ist eine Unterstützung und Beratung durch den Kreissportbund überlebenswichtig.

Der Kreissportbund ist unter anderem durch sein Engagement in Schulen und Kitas, aber auch in Seniorenpflegeeinrichtungen ein wichtiger Ansprechpartner, Vermittler und Initiator für unsere Gesellschaft und vor allem für das Ehrenamt geworden. Diese wichtige Arbeit sollte zum Nutzen für alle Bürgerinnen und Bürger unseres Landkreises weitergeführt werden.

Mit freundlichem Gruß

(Michael Kramer)
-Fraktionsvorsitzender-

CDU–Kreistagsfraktion Peine
Freiligrathstraße 4
31224 Peine

Telefon: (05171) 150 33
Telefax: (05171) 15036
kreistagsfraktion@cdu-peine.de

Sparkasse Hildesheim Goslar Peine
IBAN: DE 81 2595 0130 0000 1499 71
BIC: NOLADE21HIK

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/699**
Federführend: Fachdienst Schule, Kultur, Sport	Status:	öffentlich
	Datum:	11.08.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport (Vorberatung)	03.09.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	09.09.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Einrichtung einer Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform

Beschlussvorschlag:

Der Landkreis Peine beantragt bei der Landesschulbehörde die Einrichtung einer Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform (Dauer drei Ausbildungsjahre) zum Schuljahr 2021/22

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

In den Berufsbildenden Schulen (BBS) des Landkreis Peine werden derzeit die Ausbildungsgänge zur/zum Sozialpädagogischen Assistentin/Sozialpädagogischen Assistenten (berufsqualifizierende Berufsfachschule) und zur/zum Erzieherin/Erzieher angeboten.

Angesichts des bestehenden Fachkräftemangels im sozialpädagogischen Berufsfeld und der Tatsache, dass viele Sozialpädagogische Assistentinnen und Sozialpädagogische Assistenten in sozialpädagogischen Einrichtungen großes Interesse an einer Weiterqualifizierung haben, aus finanziellen Gründen aber keine Vollzeitausbildung wahrnehmen können, haben die Berufsbildenden Schulen des Landkreises Peine (BBS) mit Schreiben vom 08.06.2020 beantragt, mit Beginn des Schuljahres 2021/22 eine Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform einzurichten.

Die Dauer der Ausbildung soll dabei in verkürzter Form stattfinden und statt der regulären vier Jahre lediglich drei Jahre dauern.

Zu den weiteren Einzelheiten wird auf den in der Anlage beigefügten Antrag der BBS des Landkreises Peine vom 08.06.2020 verwiesen.

Aus den oben dargelegten Gründen wird die Verwaltung beauftragt, bei der Landesschulbehörde einen Antrag auf Einrichtung einer Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform zum Schuljahr 2021/22 zu stellen.

Ziele / Wirkungen:
Abbau des Fachkräftemangels im sozialpädagogischen Berufsfeld

Ressourceneinsatz:
entfällt

Schlussfolgerung:
Aufgrund des Fachkräftemangels im sozialpädagogischen Berufsfeld auf der einen Seite und den bei Angebot einer Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform potentiell zur Verfügung stehenden Auszubildenden auf der anderen Seite erscheint die Einrichtung des von der BBS des Landkreises Peine gewünschten Ausbildungsmodells sinnvoll, so dass ein entsprechender Antrag bei der Landesschulbehörde gestellt werden sollte.

Anlagen

Antrag der Berufsbildenden Schulen des Landkreises Peine vom 08.06.2020 auf Einrichtung einer Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform (Dauer drei Ausbildungsjahre) zum Schuljahr 2021/ 22 nebst dortiger Anlagen 1 bis 4

Schulvorstand BBS Peine Peine, 08.06.20

Antrag auf Genehmigung einer Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform (Dauer drei Ausbildungsjahre) zum Schuljahr 2021/22

Sehr geehrte Damen und Herren,

die BBS des Landkreises Peine führen zurzeit die Ausbildungsgänge zur/zum Sozialpädagogischen Assistentin/Sozialpädagogischen Assistenten (berufsqualifizierende Berufsfachschule) zweizügig und zur/zum Erzieherin/Erzieher (Fachschule Sozialpädagogik) einzügig. Aufgrund des Fachkräftemangels im sozialpädagogischen Berufsfeld, insbesondere in Tageseinrichtungen für Kinder, haben sich Träger der sozialpädagogischen Einrichtungen an die BBS Peine mit der Bitte gewandt, die im Rahmen des Niedersachsenplans zur Fachkräfteoffensive vom Land Niedersachsen entwickelten Teilzeitmodelle anzubieten. Zudem wurde das Anliegen, die Ausbildung auch in Teilzeitform anzubieten, um dem Fachkräftebedarf zu begegnen, von Frau LRSD' Lang, Dezernentin NLSchB, an die BBS Peine herangetragen.

Nach unserem Kenntnisstand arbeiten in den sozialpädagogischen Einrichtungen vielfach Sozialpädagogische Assistent*innen, die großes Interesse an einer Weiterqualifizierung haben, aus finanziellen Gründen jedoch keiner Vollzeitausbildung nachgehen können. Um den Bedarf genauer zu ermitteln, hat die BBS Peine im November 2019 ein Treffen mit Trägern der sozialpädagogischen Einrichtungen durchgeführt. Ergebnis der Sitzung und auch der schriftlichen Rückmeldung nach Erstellung einer zeitlichen Grobstruktur war, dass im Landkreis Peine überwiegend ein Bedarf zur Ausbildung von Erzieher*innen besteht. Die gemeldeten Zahlen zur Bedarfsanalyse sind zurzeit noch rudimentär, da einige Träger erst nach einer Ausschreibung differenzierte Aussagen machen können. Grundsätzlich wird jedoch landkreisweit ein Bedarf gemeldet. Zu den zzt. im Mittel 15 potentielle Schüler*innen können somit noch fehlende Rückmeldungen einzelner Träger und derzeitige Auszubildende in der Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent hinzugezählt werden, sodass eine Mindestzahl von 22 Schüler*innen vorliegen sollte.

Die laut EB-BBS-VO geforderte Planzahl von 27 Schüler*innen wird erreicht, wenn die derzeitigen maximalen Angaben der Träger von zzt. 20 potentiellen Auszubildenden plus die oben angeführten ergänzenden Zahlen zugrunde gelegt werden.

Ob die BBS Peine die Teilzeitausbildung als zweite Klasse in der Fachschule Sozialpädagogik neben der Klasse in Vollzeitform führen wird oder ob zwei Klassen in Vollzeitform und eine Klasse in Teilzeitform eingerichtet werden können, ist von den im Februar 2021 tatsächlichen Anmeldezahlen und von den vorhandenen personellen Ressourcen abhängig. Priorität werden eine Teilzeit- und eine Vollzeitklasse haben.

Der Unterricht der Teilzeitklasse wird, in Absprache mit den Trägern, in Form von festen Schultagen an den Wochentagen Montag und Dienstag erfolgen. Zudem findet vierzehntägig am Mittwoch Unterricht statt. Ein Wochenend- und Abendunterricht ist im Teilzeitausbildungsgang nicht geplant. Erfahrungen anderer Schulen haben gezeigt, dass mit dem Angebot von Abend- und Samstagunterricht eine hohe Abbruchquote einhergeht. Zudem bietet in der Stadt Peine die Oskar-Kämmer-Schule die Ausbildung zur/zum Erzieher*in im Abendunterricht an. Die vorläufige zeitliche Struktur ist der der Anlage zwei zu entnehmen.

Die Dauer der Ausbildung wird in verkürzter Form stattfinden, d.h. in drei statt regulär vier Jahren. Die Versetzung in die Klasse zwei erfolgt demnach im Februar des übernächsten Kalenderjahres nach Ausbildungsbeginn. Eine Durchlässigkeit zwischen einer Vollzeit- und eine Teilzeitklasse ist aufgrund der unterschiedlichen zeitlichen Strukturen nicht gegeben. Die Verteilung der Module auf die Ausbildungsjahre können Sie der Anlage vier entnehmen.

Die Auszubildenden sind während der Ausbildung als Teilzeitkraft in einer sozialpädagogischen Einrichtung angestellt und müssen sich verpflichten, ihren Urlaub während der Schulferien zu nehmen. Die Anstellung muss mindestens zehn Stunden pro Woche an unterrichtsfreien Tagen umfassen, damit die Begleitung der praktischen Ausbildung seitens der Lehrkräfte der BBS Peine erfolgen kann.

Differenzierte Ausführungen zur Strukturierung der Ausbildung sind in den Anlagen ausgeführt.

Aus den angeführten Gründen bitten wir Sie, die Einrichtung einer Fachschule Sozialpädagogik in verkürzter Teilzeitform zu bewilligen.

Maria Zerhusen
Schulleiterin

Anlage 1

Ausführungen zur Strukturierung der Ausbildung in Teilzeitform

Stundenaufteilung:

Die BBS Peine wird den Unterricht wöchentlich an den Unterrichtstagen Montag und Dienstag von der ersten bis zur achten Unterrichtsstunde anbieten. Darüber hinaus wird der Unterricht mittwochs vierzehntägig durchgeführt. In den ersten beiden Ausbildungsjahren werden die Auszubildenden mittwochs von der ersten bis zur neunten Unterrichtsstunde unterrichtet. Im dritten Ausbildungsjahr werden mittwochs vierwöchentlich vier Unterrichtsstunden erteilt. Eine übersichtliche Aufstellung der Stundenberechnung ist in Anlage 2 aufgeführt.
Wie im Anschreiben aufgeführt, wird durch die vorliegende Planung eine hohe Abbruchquote vermieden. Die Auszubildenden können sich somit an einem Tag entweder auf den Unterricht oder auf ihre berufliche Tätigkeit konzentrieren.

Versetzung:

Die Versetzung in die Klasse zwei erfolgt im Februar des übernächsten Kalenderjahres nach Ausbildungsbeginn. Bei Beginn zum Schuljahr 2021/2022 findet die Versetzung zum Halbjahr des Schuljahres 2022/23 statt. Die Ausbildung endet im Sommer 2024.

Selbstlernphase:

Im dritten Ausbildungsjahr ist wöchentlich eine dreistündige Selbstlernphase geplant, in der die Auszubildenden eine Facharbeit erstellen. Die Facharbeit wird aufgrund der vielfältigen inhaltlichen Anknüpfungspunkte, der Ausbildungsrelevanz sowie dem immanenten Praxisbezug parallel zur Vollzeitausbildung auch in der Teilzeitausbildung in Modul 5 „professionelle Gestaltung von Bildungsprozessen II“ verortet.

Praktische Ausbildung/Wechsel des Arbeitsfeldes:

Gemäß der Verordnung über Berufsbildende Schule (BBS-VO) erfolgt die praktische Ausbildung in zwei Tätigkeitsbereichen mit Menschen in verschiedenen Altersstufen (0 bis 3, 3 bis 6, 6 bis 10, 10 bis 14, 14 bis 21, über 21). Der Umfang in einem Tätigkeitsbereich beträgt mindestens 180 Zeitstunden. Damit auch in der Teilzeitausbildung die generalistische Ausrichtung der Ausbildung zum*r Erzieher*in gewahrt wird, müssen die Auszubildenden und ihre Anstellungsträger sich verpflichten, mindestens 180 Zeitstunden in einem anderen als dem des Anstellungsträgers tätig zu sein. Da die Auszubildenden erfahrungsgemäß in Tätigkeitsbereichen 0-6 Jahre arbeiten, empfehlen wir einen Einsatz in einem Tätigkeitsfeld mit Menschen über sechs Jahren. Der Anstellungsträger muss die Auszubildenden für diesen Zeitraum in einer eigenen Einrichtung einsetzen oder die Auszubildenden für diesen Zeitraum zum praktischen Einsatz bei einem anderen Träger freistellen. Bei dem an den BBS Peine durchgeführten Trägertreffen zur Vorbereitung der Teilzeitausbildung konnten die Anwesenden unsere Argumentation nachvollziehen und erklärten sich bereit, die bei ihnen angestellten Auszubildenden in Teilzeit bei der Umsetzung zu unterstützen.
Da die Auszubildenden an 2,5 Tagen in der Schule sind, könnte dieser Praxiseinsatz mit 20 Wochenstunden erfolgen. Bei 180 Stunden würde dieser Praxiseinsatz neun Wochen umfassen. Wir beabsichtigen diesen Praxiseinsatz in das dritte Halbjahr des ersten Ausbildungsabschnittes zu legen, da in diesem Zeitraum in Modul 3 „Professionelle Entwicklungs- und Bildungsbegleitung“ der Schwerpunkt „Jugend“ unterrichtet wird.

Lernortkooperationen/Projektunterricht/Optionale Lernangebote:
Zur praxisbezogenen Gestaltung des theoretischen Unterrichtes hat die BBS Peine Lernortkooperationen entwickelt.

Klasse eins:
Das Profil der Schule wird im optionalen Lernangebot mit dem didaktischen Prinzip des Forschenden Lernens abgebildet. Dieses Bildungsangebot wird in Kooperation mit einer örtlichen Kindertagesstätte über ein Schulhalbjahr durchgeführt. Darüber hinaus findet eine Kooperation mit dem örtlichen Kulturverein statt. Diese ersten Erfahrungen werden in Klasse zwei im optionalen Lernangebot mit dem Schwerpunkt Theater vertieft.

Klasse zwei:
Im Modul 5 erfolgt im Rahmen einer Kooperation eine Zusammenarbeit mit einem örtlichen Psychomotorik-Verein. Die Auszubildenden wenden ihre im Unterricht erworbenen Kenntnisse zur Bedeutung und praktischen Gestaltung der psychomotorischen Förderung von Kindern mit den Kindern des Vereins an.
Im optionalen Lernangebot erfolgt eine Kooperation mit einer örtlichen Hauptschule. Die Auszubildenden gestalten die Schulfahrt der fünften Klassen mit dem Schwerpunkt des gegenseitigen Kennenlernens zu Beginn des jeweiligen neuen Schuljahres. Aufgrund des Schwerpunktes der Schulfahrt erfolgt hier auch eine Verbindung zu Modul 4 „Pädagogische Arbeit mit Gruppen", indem die theoretischen Kenntnisse zur Gestaltung von Gruppenprozessen angewandt werden müssen.

Ein weiteres Profil der BBS Peine wird im optionalen Lernangebot mit dem Schwerpunkt Theater gesetzt. Aufgrund der mit dem Angebot der Teilzeitklasse erreichten Zweizügigkeit des Bildungsganges wird den Auszubildenden im optionalen Lernangebot zukünftig eine Wahlmöglichkeit geboten. Die Auszubildenden erhalten somit die Option in der Ausbildung eigene Schwerpunkte zu setzen. Diese Wahlmöglichkeit entspricht dem Ausbildungsstand der Auszubildenden und ist dem Qualifikationsniveau (DQR) der Stufe 6 angemessen.

Aufgabenstellungen in der praktischen Ausbildung:
Während in der Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistentin/zum Sozialpädagogischen Assistenten in der praktischen Ausbildung die grundlegende Gestaltung der praktischen Arbeit mit Kindern bis 10 Jahren im Vordergrund steht, werden die Aufgabenstellungen in der Fachschule Sozialpädagogik differenziert. In der Klasse eins werden insbesondere die theoretischen Inhalte des Moduls 3 „Professionelle Entwicklungs- und Bildungsbegleitung" als Schwerpunkt der praktischen Ausbildung gesetzt. Die Anwendung der gezielten Umsetzung des Bildungsauftrages auf der Basis von im Unterricht behandelten Beobachtungsverfahren ist hier ein Arbeitsauftrag. Ziel ist die Auszubildenden zur Gewährleistung einer individuellen Bildungsbegleitung zu befähigen. Zudem werden Gruppenleitungsaufgaben wahrgenommen. In der Klasse zwei wird die Aufgabenstellung dahingehend ausgeweitet, dass die Auszubildenden ein Projekt/Angebotsreihe entwickeln und umsetzen müssen. Die professionelle Zusammenarbeit mit Eltern in Bezug zu Modul 6 „Erziehungs- und Bildungspartnerschaften" ist ebenfalls ein Schwerpunkt der praktischen Ausbildung.

Die praktische Ausbildung wird seitens der Schule durch Ausbildungsbesuche zur Beobachtung der Umsetzung der Lerninhalte/Aufgabenstellungen, Kleingruppentreffen und im Reflexionsmodul durchgängig begleitet.

Prüfungen:

Die schriftlichen Prüfungen werden parallel zur Vollzeitausbildung im Frühjahr erstmalig 2024 erfolgen. Die praktischen Prüfungen erfolgen vor den Sommerferien (vgl. Anlage 3).

Konferenzen:

Leistungsstandkonferenz:	nach den Osterferien im ersten Ausbildungsjahr (April 2022/erster Durchgang)
Versetzungskonferenz:	Januar im folgenden Kalenderjahr (2023)
Leistungsstandkonferenz:	nach den Herbstferien (2023)
Prüfungskonferenz:	vor den Sommerferien des folgenden Kalenderjahres (2024)

Anlage 2

Stundenaufteilung –Teilzeitausbildung Erzieher*in BBS Peine

1./2. Schuljahr

2 Tage (Montag/Dienstag) á 8 Std. = 640 Std.
Zusätzlich alle zwei Wochen á 9 Std.
(Mittwoch) = 180 Std.
Gesamt: **= 820 Std.**

3. Jahr

2 Tage á 8 Std. (Mo/Di) = 640 Std.
3 Std. Selbstlernphase = 120 Std. (im Modul 5 zur Erstellung der Facharbeit)
Zusätzlich alle vier Wochen á 4 Std.
(Mi) = 60 Std.

Gesamt: **800 Std.**

Anlage 3

1. Ausbildungsabschnitt Modulprüfungen/ Endnoten

	Januar 2022	**Juni 2022**	**Januar 2023**
Modul 1 Entwicklung professioneller Perspektiven		X	
Modul 2 Diversität und Inklusion		X	
Modul 3 Professionelle Entwicklungs- und Bildungsbegleitung			X
Modul 4 Pädagogische Arbeit mit Gruppen			X
Modul 5 Professionelle Gestaltung von Bildungsprozessen I			X
Reflexion der praktischen Ausbildung I			X
Durchführung der praktischen Ausbildung I			X
OLA (Optionale Lernangebote)		X	
Deutsch			X
Englisch			X
Mathe			X
Biologie			X
Religion	X		

2. Ausbildungsabschnitt Modulprüfungen/ Endnoten

	Juni 2023	**Ende 5. Halbjahr Januar 2024**	**6. Halbjahr (März 2024)**	**Juni 2024**
Modul 1 Netzwerkarbeit und Qualitätsentwicklung				X
Modul 2 Individuelle Lebenslagen			Abschluss-prüfung Klausur	Ggf. mdl Prüfung
Modul 5 Professionelle Gestaltung von Bildungsprozessen II		Facharbeit	Kolloquium	
Modul 6 Erziehungs- und Bildungspartnerschaft				X
Reflexion der praktischen Ausbildung II				X
Durchführung der praktischen Ausbildung II				X
Deutsch			Abschluss-prüfung Klausur	Ggf. mdl. Prüfung
Englisch	X			
Mathe		X		
Biologie				X
Politik				X
Religion				X

Anlage 4

1. Ausbildungsabschnitt

					1. Halbjahr Jede Woche	1. Halbjahr alle 2 Wochen	2. Halbjahr Jede Woche	2. Halbjahr alle 2 Wochen	3. Halbjahr Jede Woche	3. Halbjahr alle 2 Wochen
					20	10	20	10	20	10
					Schuljahr 2021/2022				Schuljahr 2022/2023	
Modul 1 Entwicklung professioneller Perspektiven	80				2		2			
Modul 2 Diversität und Inklusion	80				2		2			
Modul 3 Professionelle Entwicklungs- und Bildungsbegleitung	200				2	2	2	2	3	2
Modul 4 Pädagogische Arbeit mit Gruppen	120						2	2	2	2
Modul 5 Professionelle Gestaltung von Bildungsprozessen I	200				2	2	2	2	3	2
Reflexion der praktischen Ausbildung I	60					2		2		2
OLA	160				6		2			
Deutsch	90					1	2		2	
Englisch	40								2	
Mathe	80						1	1	2	1
Biologie	80					2	1		2	
Politik	0									
Religion	40				2					

2. Ausbildungsabschnitt

					4. Halbjahr Jede Woche	4. Halbjahr alle 2 Wochen	5. Halbjahr Jede Woche	5. Halbjahr alle 4 Wochen	6. Halbjahr Jede Woche	6. Halbjahr alle 4 Wochen
					20	10	20	5	20	5
					Schuljahr 2022/23		Schuljahr 2023/2024			
Modul 1 Netzwerkarbeit und Qualitätsentwicklung	80								3	4
Modul 2 Individuelle Lebenslagen	160				3	3	3		0,5	
Modul 3 schon im ersten Jahr	0									
Modul 4 schon im ersten Jahr	0									
Modul 5 Professionelle Gestaltung von Bildungsprozessen II (120 Std. begleitete Selbstlernzeit zum Verfassen der Facharbeit)	120				4	4	0	0		
Modul 6 Erziehungs- und Bildungspartnerschaft	120						2		4	
Reflexion der praktischen Ausbildung II	60				2		1			
OLA	240				3	2	5	4	2	
Deutsch	70				1		2		0,5	
Englisch	40				2					
Mathe	40				1		1			
Biologie	40								2	
Politik	80						2		2	
Religion	40								2	

Landkreis Peine
Der Landrat

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

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

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

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

Sachdarstellung

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

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

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

Ziele / Wirkungen:
Information über die Umsetzung des Verfassungsauftrages Gleichstellung

Ressourceneinsatz:
Entfällt

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

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

Anlagen

Gleichstellungsbericht 2016 bis 2018

Bericht des Landkreises Peine zur Chancengleichheit

nach § 9, Absatz 7, NKomVG

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort 5

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

I. Allgemeine Fragen

Rechtliche Grundlagen, Entwicklung der Personalstrukturdaten der Kreisverwaltung im Überblick

Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landkreisverwaltung 6

Stufenplan gem. § 4 Abs. 1 Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz (NGG) zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen 6

Entwicklung des Frauenanteils beim Personal des Landkreises Peine für den gehobenen und höheren Dienst 2016-2018 7

Entwicklung des Frauenanteils
an den Gesamtbeschäftigten 2016 – 2018 7

II. Beiträge der Verwaltung 9

Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für Mitarbeiterinnen durch die Verwaltung 9

II.1. Fachbereich I 9

Bericht Fachdienst Personal und Service (FD 12) 9

Bericht Fachdienst Finanzen (FD 13) 13

II.2. Fachbereich II 14

Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21) 14

Bericht Fachdienst Veterinärwesen (FD 24) 15

Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27) 17

II.3. Fachbereich III 19

Bericht Fachdienst Soziales (FD 32) 19

Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33) 20

Bericht Fachdienst Jugendamt (FD 34) 23

Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35) 28

Bericht Fachdienst Kreisvolkshochschule (FD 38) 29

II.4. Referate / Organisationseinheiten 31

Bericht Wito 31

III. Beiträge mehrerer Organisationseinheiten 33

III.1. Präventionsrat Landkreis Peine 33

III.1.1. Fachtagung „Prävention“

III.1.2 Fortbildung zu Salafismusprävention für Schulleiter/innen und Lehrer/innen weiterführender Schulen, 2016 39

III.2. Gender Mainstreaming beim Landkreis Peine Maßnahmen (Intern/Extern) 41

III.2.1. Gender-Check für Beschlussvorlagen 41

III.2.2. Digitales System „Allris“ – Mitzeichnung der Gleichstellungsbeauftragten bei Beschluss- und Informationsvorlagen 45

III.2.3. Zukunftstag für Mädchen und Jungen, ein genderorientiertes Azubi-Projekt beim Landkreis Peine 46

III.3. Gender und Migration 49

III.3.1. Kulturelle Angebote 49

III.3.1.1 Internationale Karikaturenausstellung „FrauenWelten“, 18.01.2017 in der Galerie des Kreishauses 49

III.3.1.2 Film und Gespräch mit Emel Zeynelabbidin in der Veranstaltungsreihe „Lebenswelten muslimischer Frauen in Deutschland“, 27.10.2017 . . . 52

III.3.2. Multiplikator/innen Schulungen 53

III.3.2.1 Genderkompetenz im interkulturellen Kontext im Rahme des Landesprojektes „GleichbeRECHtigt leben – Unsere Werte, unser Recht“ . . . 53

III.3.2.2 Fortbildung zu Migration und Gender für Sozialarbeiter/innen in der Flüchtlingsarbeit 2016 57

III.3.2.3 Seminar für Mitarbeiter/innen in PACE-Projekten und den Jugendwerkstätten Peine 58

Teil B Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung des Gleichstellungsbüros Maßnahmen (intern und extern) 59

1. Frauenrechte sind Menschenrechte 59

1.1. Einrichtung einer Belegwohnung für Aussteigerinnen aus der Prostitution (auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten) 59

2. Veranstaltungen für Frauen (intern und extern) 64

2.1. Frauenjahresempfang 64

2.2. Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation 68

2.3. Frauennetzwerk (extern) 70

2.4. Frauenstammtisch (intern) 70

3. Bildungs- und Kulturarbeit für Frauen 71

3.1. FrauenORT Peine 71

3.1.1. Frauenstammtisch Hertha Peters 71

3.1.2. Frauenstadtrundgänge 72

4. Fachliche Betreuung des Ausschusses für Gleichstellung, Arbeit und Soziales (AGAS) 73

5. Öffentlichkeitsarbeit 75

5.1. Aktualisierung der Broschüre „Kinderbetreuung im Landkreis Peine“ (fortlaufend) 75

5.2. Aktualisierung der Homepage 75

6. Überregionale Tätigkeiten 75

7. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle 76

Teil C Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates 77

Vorwort:

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

Der folgende Gleichstellungsbericht wurde entsprechend diesem Auftrag erstellt. Der Bericht enthält einen umfassenden Überblick über die grundsätzliche Ausgangslage in der Verwaltung. Die in den einzelnen Organisationseinheiten stattgefundenen Maßnahmen in den Jahren **2016 bis 2018** sind unter **II Beiträge der Verwaltung ausführlich** dargestellt.
Die Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten sind unter Teil A – III, Beiträge mehrer Organisationseinheiten und unter Teil B – Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, zu finden.
Die Gleichstellungsberichte sind in Absprache mit dem Landrat als **Best Practice Berichte** aufgenommen worden, d.h., nicht jede eingereichte Maßnahme ist in den Bericht berücksichtigt worden.

TEIL A

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

I. Allgemeine Fragen

Rechtliche Grundlagen, Entwicklung der Personalstrukturdaten der Kreisverwaltung im Überblick

Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landkreisverwaltung

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

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

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

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

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

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

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

Gesamtbetrachtung: 2016-2018

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

Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2016-2018

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

2016 – 2018

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

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

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

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

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

2016 – 2018

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

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

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

II. Beiträge der Verwaltung

Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für Mitarbeiterinnen durch die Verwaltung

II.1. Fachbereich I

Bericht Fachdienst Personal und Service (FD 12)

Maßnahme (intern)

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

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

Die realistischen Möglichkeiten und anderseits die persönlichen Vorstellungen der beschäftigten Frauen spiegelt dies aber nicht automatisch wieder.
Dies in Einklang zu bringen, und die weiteren Möglichkeiten und Motivationen zu schaffen, dass Gleichstellung erreicht werden kann, ist ein ständiger Verbesserungsprozess, dem sich der Fachdienst Personal und Service längst gestellt hat.

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

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

Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren

Die vorstehend benannten flexiblen Arbeitsmodelle bilden die Grundlage für Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen. Grundsätzlich werden freiwerdende Stellen als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Bei der Besetzung der Stellen wird darauf geachtet, dass bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht berücksichtigt wird. Auf Grund der angespannten Arbeitsmarktsituation ist es inzwischen aber keine Ausnahme mehr, dass Stellen nicht oder nicht mit dem gewünschten Anforderungsprofil besetzt werden können, so dass die Möglichkeit zum Abbau von Unterrepräsentanzen nicht immer gegeben ist.
Für beurlaubte Beschäftigte oder Beschäftigte in Elternzeit besteht die Möglichkeit sich über Stellenausschreibungen informieren zu lassen. Damit soll der Kontakt gehalten und die Rückkehr in den Beruf erleichtert werden.

Ausbildung und Qualifizierung

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

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

Mitwirkung beim Gleichstellungsplan

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

Personalentwicklung und Qualifizierung von Beschäftigten

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

Ausbildung zur/m Verwaltungsfachangestellte/n

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

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

Ausbildung zur/m Fachangestellte/n für Medien und Informationsdienste

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

Ausbildung zur/m Bauzeichner/in

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

Ausbildung zur/m Gesundheitsaufseher/in

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

Fortbildung Angestelltenlehrgang I

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

Fortbildung Angestelltenlehrgang II

Für diese Möglichkeit der Qualifizierung bewerben sich weibliche und männliche Bedienstete zu gleichen Teilen. In einem Auswahlverfahren wurden dann die vorstehenden Entscheidungen getroffen.

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

Aufstieg für den gehobenen Dienst

Im Berichtszeitraum fanden keine entsprechenden Fortbildungen statt.

Ausbildung zur/m Inspektorenanwärter/in

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

Auswirkungen und Fazit

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

Siehe auch hier die Ausführungen im Gleichstellungsplan.

Bericht Fachdienst Finanzen (FD 13)

Personalmaßnahme

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Durch die höhere Anzahl von Mitarbeiter/innen mit Kindern im Kindergartenalter oder im schulpflichtigen Alter entstehen während der Ferienzeiten leichte Probleme mit der Aufrechterhaltung des Betriebes, insbesondere, wenn dann noch krankheitsbedingte Ausfälle hinzukommen sollten.
Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung konnte aber eine Bereitschaft der–Mitarbeiter/innen festgestellt werden, freiwillig bei extremen Situationen Mehrstunden zu leisten

II.2. Fachbereich II

Bericht Fachdienst Umwelt (FD 21)

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

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

Bericht Fachdienst Veterinärwesen (FD 24)

Personalmaßnahme 1
Führungspositionen auch für Teilzeitkräfte

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Organisatorischer Aufwand:
Ausschreibung zusätzlicher Teilzeitstellen, Auswahlverfahren, Befristungen, Aufgabenverteilung, zusätzlich benötigte Arbeitsplätze

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Dezernatsleitung II, FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

Vorteile:
Damit war es möglich, Führungspositionen (Fachdienst- und Sachgebietsleitung) an Mitarbeiter/Innen zu vergeben, die aus familiären Gründen mit reduzierter Stundenzahl arbeiten wollten.
Dies stellt eine Win-Win-Situation sowohl für die Mitarbeiter/Innen als auch für den Landkreis dar:
Ohne die Möglichkeit einer flexiblen Teilzeitregelung wären dem Landkreis die jeweiligen Mitarbeiter/Innen verloren gegangen ohne die Aussicht auf gleichwertigen Ersatz in Vollzeitbeschäftigung.
Die Aufteilung von Führungspositionen auf Teilzeitstellen erhöht das im Amt verfügbare fachliche KnowHow, da jede MitarbeiterIn über Spezialkenntnisse verfügt, die in den allgemeinen Wissenspool einfließen.

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

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

Personalmaßnahme 2

Telearbeitsplätze, flexible Arbeitszeitregelungen

Ziel der Maßnahme

Vereinbarkeit der Vereinbarkeit von Familien und Beruf in allen Bereichen

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Organisatorischer Aufwand:
Regelung von Telearbeitsplätzen

Finanzieller Aufwand:
Der Landkreis spart Material-und Energiekosten durch Nutzung häuslicher Arbeitsplätze

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Interne Kolleginnen/Kollegen
Dezernatsleitung II
FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

Höhere Mitarbeiterzufriedenheit durch bessere Anpassung an persönliche Lebenssituation.

Bericht Fachdienst Immobilienwirtschaftsbetrieb (FD 27)

Personalmaßnahme 1
Gewährung von Elternzeit für den Vater (Architekt) zeitgleich mit der Mutter (Bauzeichnerin). Beide sind im IWB tätig.

Ziel der Maßnahme

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

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

Personalmaßnahme 2

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

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

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Die Stellen waren im Haushalt vorhanden.

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Kooperation mit den Referaten 1 und 3 sowie FD 12

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

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

II.3. Fachbereich III

Bericht Fachdienst Soziales (FD 32)

Personalmaßnahme

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

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

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

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

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

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

Bericht Fachdienst Arbeit (FD 33)

Personalmaßnahme
Zugang von Teilzeitkräften zu Leitungsfunktionen

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

Ziel der Maßnahme

Personalentwicklung, Karrierechancen auch bei TZ aus persönlichen Gründen.

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Keine besonderen für TZ-Leitungskräfte.

Für Leitungen in Vollzeit (VZ) und TZ:
Führungskräfteschulung obligatorisch zu Beginn, möglichst bereits in der Funktion einer Teamleitungsvertretung, im Übrigen bei Bedarf inkl. Coaching u.a., organisiert über die KVHS oder externe Anbieter.
Außerdem Einbindung in die im FD 33 vorhandene Leitungskommunikation mit verschiedenen Regelterminen etc.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

Familienplanung hindert nicht an Karriere nach der Elternzeit.

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

Maßnahmen für Bürger/innen des Landkreises Peine
Maßnahme Flüchtlingscafé

Zielgruppe: Frauen aller Altersgruppen mit Fluchterfahrung –
zumeist syrischer Herkunft

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

Ziel der Maßnahme

Das Ziel der Maßnahme ist die Integration von Frauen mit Fluchterfahrung in Deutschland. Die Frauen werden emotional in einem angenehmen Ambiente bei einer Tasse Kaffee oder Tee angesprochen und auf diesem Wege „abgeholt“. Sie sollen zunehmend offener werden. Die Bereitschaft zum Besuch weiterer Maßnahmen ist ein wichtiger Bestandteil in der Integration der Frauen in Deutschland.
Ängste, Vorbehalte, Hemmschwellen, auch in Bezug auf Behörden und andere Institutionen des sozialen Lebens sollen abgebaut werden.
Die Frauen sollen auch über die Aufgaben des Jobcenters aufgeklärt werden.
Ziel ist insbesondere auch, Lebensgewohnheiten in Deutschland kennen zu lernen und kulturelle Unterschiedlichkeiten wie zum Beispiel die „Rolle der Frau“ in Deutschland zu erleben.
Hier wird der Stellenwert der „Berufstätigkeit der Frau in Deutschland“, sowie die „Kinderbetreuung in Deutschland“ durch Institutionen thematisiert.

Ressourceneinsatz

Die Frauen werden durch die Beauftragte für Chancengleichheit zu jedem Treff schriftlich eingeladen und durch die Sprachmittlerin telefonisch an den Termin erinnert.
Das Angebot wird durch die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) und eine Kollegin aus der Erstkontaktstelle (Eko-Stelle) des Jobcenters, die aus Syrien stammt und die insoweit als Sprachmittlerin fungiert, ausgeführt.
Das heißt: Vorbereitung, Begleitung und Koordination des Cafes.

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

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

Kooperationspartner/innen (intern und extern)

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

Eine weitere Kooperationspartnerin ist die Ländliche Erwachsenenbildung (LEB) in Peine, die das Projekt der „Stillen Reserve* “ begleitet und die Frauen darin zum Teil einbindet.
Die Ländliche Erwachsenenbildung wird auch zukünftig ein Angebot zur beruflichen Eingliederung der Frauen entwickeln und bereitstellen.

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

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit
Die Frauen zeigen sich zunehmend offener und selbstbewusster. Sie besuchen regelmäßig den Treff und tauschen sich untereinander über ihre Alltagserlebnisse aus. Sie entwickeln somit gute Kontakte.
Letzteres zeigt sich zum Beispiel darin, dass auch private Treffen der Frauen (Besuch des Weihnachtsmarktes im Dezember 2018 in Peine) als sehr positiv wahrgenommen werden. Erstmalig ist erlebt worden, dass Frauen sich auch ohne Begleitung von Männern in der Öffentlichkeit abends bewegen dürfen.
Einige der Frauen aus dem Treff haben auch eine Erwerbsarbeit aufgenommen.
Berufstätigkeit von Frauen wird als „normal“ erlebt und auch für den eigenen Lebensentwurf angenommen.
Frauen empfinden das Leben in Deutschland als grundsätzlich positiv und möchten in Deutschland bleiben.
Deutsche Lebensentwürfe wie die Aufnahme einer Erwerbsarbeit werden angestrebt.
Die Frauen besuchen zu einem zwar noch im geringen Anteil, aber zunehmend Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, vorzugsweise Maßnahmen, die praktische Anteile bergen.
Deutschkurse werden von allen Beteiligten besucht. Die Frauen mögen es zu lernen und zeigen große Bemühungen zur Integration in Deutschland.
Auch Hilfsangebote wie die „Psychosoziale Betreuung“ werden aufgesucht.

Die Frauen lernen „step by step“ ihre Rechte kennen und nehmen Angebote, die sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung weiterbringen auch an.
Die Aufnahme einer Erwerbsarbeit ist allerdings noch die Ausnahme, stellt aber ein anzustrebendes Ziel dar.

Schöne Erlebnisse wie private Verabredungen bleiben im Gedächtnis und werden positiv abgespeichert.
Die Erfahrung, dass es anderen syrischen Flüchtlingsfrauen ähnlich geht wie einem selbst, führt zu einem Zusammengehörigkeitsgefühl und verhindert Einsamkeit und Isolation.

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

Bericht Fachdienst Jugendamt (FD 34)

Personalmaßnahme

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

Ziel der Maßnahme

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

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

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Institut für Risikoeinschätzung

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

Optimierung der Planung von Anwesenheiten und Terminlegung

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

Maßnahme für Bürger/innen 1

Besondere Ansprache von Vätern durch Besetzung aller telefonischen Erreichbarkeitszeiten durch Fachkräfte

Ziel der Maßnahme

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

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

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

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Dringend notwendige Entlastung im Sekretariat wurde erreicht. Hier jetzt mehr Kapazitäten für die notwendige „Hintergrundarbeit“.
Insbesondere Väter nutzen das niedrigschwellige telefonische Angebot, um sich in Krisen Rat zu holen. Nicht selten Weiterverweis an den Sozialpsychiatrischen Dienst, da insbesondere Männer und Väter in psychosozialen Krisen zu wenig und zu spät Hilfe in Anspruch nehmen.

Direkte qualifizierte Beratung am Anfang einer Elterntrennung verkürzt nachfolgende Unterstützungsleistungen

Maßnahme für Bürger/innen 2

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

Ziel der Maßnahme

Fachlich qualifizierter Rat ohne Wartezeiten, ohne förmliche Anmeldung, auch anonym möglich.
Reduktion nicht wahrgenommener Erstgespräche insbesondere im Bereich „Elterntrennungsberatung“

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

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

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

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

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

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

Direkte qualifizierte Beratung am Anfang einer Elterntrennung verkürzt nachfolgende Unterstützungsleistungen.

Maßnahme für Bürger/innen 3

Frauen-Schwimmen

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

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

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

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz

Das Lokale Bündnis für Familie finanziert (Schwimmaufsicht, Hallenkosten), koordiniert und bewirbt das Projekt, ist aber nicht vor Ort an der Umsetzung/Schwimmaufsicht beteiligt.
50%ige Förderung durch das niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie im Rahmen des Projektes „Gut ankommen in Niedersachsen!“

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

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

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

Das Frauenschwimmen wird sehr gut angenommen und auch während der Hallenschließung immer wieder angefragt.
Bei den Schwimmtagen in 2017 waren 633 Frauen anwesend, 37 Frauen absolvierten einen Schwimmkurs.

Maßnahme für Bürger/innen 4

„Erziehungsberatung vor Ort“
Die Erziehungsberatung vor Ort findet in der psychiatrischen Tagesklinik, in Schulen und in Kinderkrippen statt.
Es handelt sich um ein niedrigschwelliges Angebot, welches **Vätern und Jungen** durch Zugehen den Zugang erleichtern und sie für die Beratung gewinnen soll.

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz

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

Kooperationspartner/innen (intern und extern)

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

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

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

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

Bericht Fachdienst Gesundheitsamt (FD 35)

Maßnahme für Bürger/innen

Beratung von Prostituierten im Rahmen des Prostituiertenschutzgesetzes

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

Ziel der Maßnahme

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

Ressourceneinsatz

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

Kooperationspartner/innen (intern und extern)

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

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

Bericht Fachdienst Kreisvolkshochschule (FD 38)

Maßnahme für Bürger/innen

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

Ziel der Maßnahme

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

Durchgeführt wurden allerdings Sprachkurse speziell für geflüchtete Frauen, da hier zum einen Kinderbetreuung erforderlich ist und zum anderen die Frauen auch gezielt in ihren familiären Zusammenhängen angesprochen werden müssen, um ihnen die Teilnahme an Sprachförderung zu möglichen.
Außerdem führt die KVHS gefördert durch das JC mit EU-Mitteln eine Maßnahme zu Unterstützung der Wiedereingliederung von Alleinerziehenden (offen, aber überwiegend von Frauen in Anspruch genommen) durch, die in Organisation und Inhalten besonders auf die Bedürfnisse von alleinerziehenden abgestimmt ist.

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

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

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

Kooperationspartnerinnen und -partner (intern und extern)

Es wurde im offenen Kursangebot mit freiberuflichen Kursleiter*innen kooperiert. Bei den Sprachkursen mit anderen Bildungsträgern, der Caritas, der Flüchtlingssozialarbeit und dem Land (AEWB).
Die Maßnahme für Alleinerziehende findet in enger Kooperation mit dem Jobcenter (JC) statt.

Auswirkungen der Maßnahme/Fazit

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

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

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

II.4. Referate / Organisationseinheiten

Wito GmbH

Personalmaßnahme 1

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

Ziel

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

Geringer zeitlicher organisatorischer Mehraufwand in der Verwaltung

Auswirkungen/Fazit

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

Personalmaßnahme 2

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

Ziel

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

Ressourceneinsatz (Budget, Arbeitsstunden, Personalstellen)

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

Kooperationspartner/innen (intern und extern)

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

Auswirkungen/Fazit

Alle Mitarbeiter/innen, insbesondere die, die Kleinkinder oder schulpflichtige Kinder betreuen, nutzen regelmäßig das Angebot.
Von Vorteil ist das Angebot insbesondere für Alleinerziehende, auch für Väter, die gemeinsam mit ihren ebenfalls berufstätigen Frauen Kinder betreuen.
Das Angebot wird punktuell auch genutzt, wenn es um die Betreuung der eigenen Eltern oder der Partnerin/des Partners geht.

III. Beiträge mehrerer Organisationseinheiten

III.1 Präventionsrat Landkreis Peine

III.1.1. Fachtagung „Prävention“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„Die Politik darf nicht weiter abwarten und hoffen, dass die Integration der Zugewanderten ohne weitere Anstrengungen zu schaffen ist.
Es bedarf konkreter Schritte, die Politik und Gesellschaft gemeinsam gehen müssen. Dazu gehören u.a. bundesweit geltende Standards für die Prozesse der Integration zu etablieren. Wir müssen klar benennen, was wir von Zugewanderten erwarten.

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

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

Als erstes Projekt stellte **Levent Konca** gemeinsam mit den Jugendlichen **Mohamad Ahmad und Alper Yildiz aus Berlin das Projekt und die Arbeitsweise der HEROES** vor:
Während Jungenarbeit häufig einsetzt, wenn Jungen auffällig oder gewalttätig werden, arbeitet HEROES mit jungen Männern aus Ehrenkulturen, die sich engagieren wollen für **ein gleichberechtigtes Zusammenleben von Männern und Frauen jeglicher Kultur.** Sie übernehmen Verantwortung für sich und ihre „Brüder"
Levent Konca machte deutlich, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund (Männer und Frauen) in Deutschland häufig mit anderen Rollenerwartungen konfrontiert sehen als in ihren Heimatländern. Gerade junge Männer seien in ihrem Frauenbild oft traditionell verhaftet.
.

Patriarchale Strukturen und Vorstellungen von Ehre, die vor allem durch Erziehung weitergegeben werden, hätten in diesem Zusammenhang hohe Bedeutung. Sie hinderten Jugendliche beiderlei Geschlechts an der freien Entwicklung ihrer Persönlichkeit und schränkten die möglichen Lebensentwürfe ein. Dabei hätten Jungen noch Privilegien, Mädchen seien da deutlich in einer schwächeren Position, berichtete Levent Konca auf Anfrage aus dem Publikum. Aus ihren eigenen Erfahrungen als „HEROES“ berichteten Mohamad Ahmad und Alper Yildiz:
Sie treffen sich in der Gruppe regelmäßig mindestens einmal in der Woche und diskutierten wichtige Themen wie Gleichberechtigung, Ehre und Menschenrechte.
Dabei käme natürlich auch die Rolle des Mannes zur Sprache. Sie könnten über alles reden und ihre Erfahrungen austauschen.
So reflektierten sie ihre männlichen Rollen in einem überwiegend patriarchalen Wertesystem und lernen voneinander.

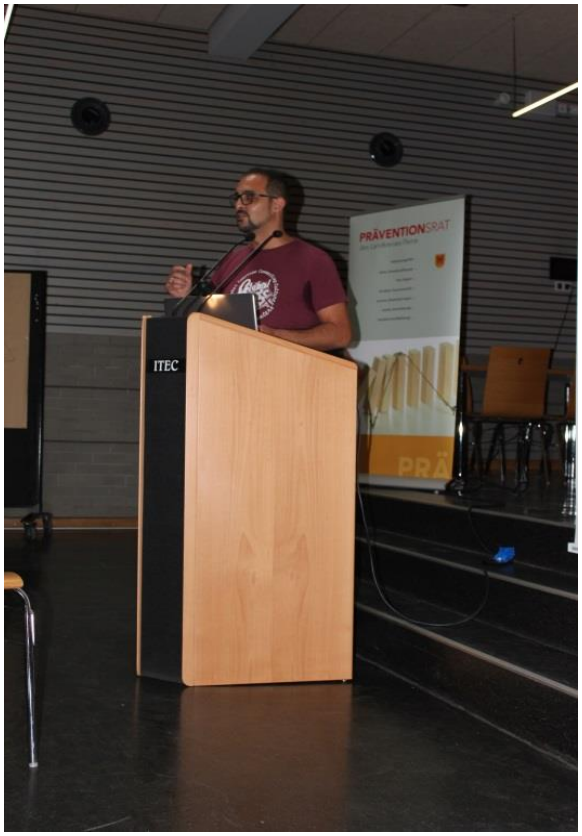
Wenn sie nach einem Jahr als ausgebildete „HEROES“ Workshops für Schulklassen oder auch Jugendgruppen anböten, könnten sie ihre Erfahrungen weitergeben und auch anderen Jugendlichen helfen, sich von den oftmals herrschenden Machtstrukturen in der islamischen Gesellschaft zu distanzieren und einen anderen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

Anhand von Rollenspielen, Übungen und Diskussionen behandelten sie gemeinsam mit den Jugendlichen Themen wie die Ehre der Mädchen, die patriarchale Rolle der Jungen, deutsche Freundin, ja oder nein? - und mehr.
Dies präsentierten Mohamad Ahmad und Alper Yildiz in einem eindrucksvollen Rollenspiel überzeugend: „Mit einem Rollenspiel kriegen wir sie immer“ erklärten die beiden HEROES.
Weil sie nicht als Erwachsene vor den Schülerinnen und Schülern stehen, sondern als quasi Gleichaltrige, würden sie somit auch eher akzeptiert.

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

Weitere Informationen konnten die Teilnehmenden in HEROES-Ausstellung entnehmen.
„HEROES“ bietet ebenfalls Fortbildungen für Erwachsene an, speziell für Lehrer/innen, Pädagog/innen, Sozialarbeiter/innen, Polizei und Jugendamt, sowie Familienhilfe.

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



Kherfani schilderte, dass erste Erfahrungen mit Beziehungen und Sexualität wichtige Aspekte der Jugendphase seien. Für Zugewanderte sei das aufgrund von Sprache, und Unsicherheiten über Normen und Regeln eine komplizierte Angelegenheit. Daher könne es oftmals zu falschen Erwartungen, Missverständnissen und im Extremfall zu Grenzverletzungen und Übergriffen führen.
“Nice to meet you“ soll dem durch die Vermittlung von sichtbaren und unsichtbaren Regeln Risiken vorbeugen.“
Zur besseren Anschaulichkeit wurden für das Projekt sechs kurze Filmszenen gedreht, drei davon zeigte Kherfani und berichtete, wie anhand dieser Szenen mit den Jugendlichen gearbeitet wird:

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

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

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

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

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

„Islamismus und konfrontative Religionsbekundung an Schulen“ (Salafismusprävention)

Der Präventionsrat des Landkreises Peine hatte sich entschieden, Salafismusprävention zum Thema zu machen und Fortbildungsangebote dazu zu entwickeln.
Die Geschäftsführerin des Präventionsrates Silke Tödter hat in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe dazu ein Angebot der Lehrerfortbildung konzipiert.

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

Zum Thema:
Deutsche Jugendliche radikalisieren sich oder zogen gar für den IS in den Krieg. Was bringt sie dazu? Wie können wir es rechtzeitig erkennen und was können wir auch in Schule dagegen tun?
Zurzeit gibt es zwei Erklärungen für die Radikalisierung von Jugendlichen **(Mädchen und Jungen)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III.2.1. Gender-Check für Beschlussvorlagen

Hintergründe und Zielsetzung:

Der Kreistag hat in seiner Sitzung die Umsetzung am 6.12.2000 die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie Gender Mainstreaming (GM) beschlossen.
Am 24.02.2010 wurde der Umsetzung eines Gleichstellungscontrollings zugestimmt, mit dem Ziel den GM Umsetzungsprozess enger mit fachpolitischen Prozessen in den Fachabteilungen zu verknüpfen. Demnach sollten alle Beschlussvorlagen der Verwaltung einen sog. Gender-Check enthalten, der darlegt welche unterschiedlichen Auswirkungen das zu beschließende Vorhaben auf Frauen und Männer, bzw. Jungen und Mädchen haben wird.
Dieses Gleichstellungscontrolling, das sich anfangs auf die Beschlussvorlagen aus den Fachdiensten Personal, IWB und dem Jugendamt beschränkte, war zunächst auf ein Jahr befristet.
In Ausführung des Kreistagsbeschlusses von 2000 hat der Verwaltungsvorstand des LK Peine auf unbestimmte Dauer ein Managementteam zur Geschlechtergerechtigkeit einberufen. Im Juli 2013 hat dieses Team eine exemplarische Prüfung an 31 Beschlussvorlagen vorgenommen. Der Empfehlung dieses Gremiums, die Probephase zu verlängern wurde gefolgt. 2012 wurde beschlossen, das Controlling bis zum 31.08.2013 zu verlängern und gleichzeitig auf alle Fachdienste auszudehnen. Bereits im Zuge seines Berichtes hatte das Managementteam empfohlen, für die Kreistagsabgeordneten der Fachausschüsse und der beteiligten Fachdienste Fortbildungen anzubieten, um die Nachhaltigkeit in der Umsetzung zu sichern.

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

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

Konkret bedeutet dies:

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

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

Fachvorträge in den Fachausschüssen des LK Peine

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

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

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

Die Inhalte waren jeweils:

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

Fazit:

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

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

Weitere Durchführung des Gender Checks

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

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

2018 wurde ein neuer Beschlussvorschlag mit der Verwaltungsspitze abgestimmt. Dieser enthält nun als relevantes Thema neben Migration, Bildung und Klimaschutz **auch Gender Mainstreaming**. Der Sachverhalt der Vorlage muss darauf hin geprüft werden, ob Gleichstellungsrelevanz vorliegt (Gender Mainstreaming), dann muss es angekreuzt werden und im Sachverhalt erläutert werden.
Dazu gab es eine Fortbildung der Heinrich-Böll-Stiftung für alle Mitarbeiter/innen die Vorlagen erstellen

Fortbildung Gender Mainstreaming in Beschlussvorlagen
Landkreis Peine
Gender Mainstreaming – eine persönliche und politische Standortbestimmung

Ziel war die eigene Positionierung zu Gender Mainstreaming / Frauenförderung und zum Konzept des Landkreis Peine und es ging konkret darum,
eine Gender-Relevanz-Prüfung kennenzulernen und selbst anzuwenden, und zwar an Beispielen von Beschlussvorlagen aus dem Landkreis Peine.
Anhand von Themen/Beispielen aus der Praxis der Teilnehmenden wurde bearbeitet, wie Gender-Aspekte bei der Erstellung von Beschlussvorlagen integriert werden können.

Gender Mainstreaming - Relevanzprüfung

Anforderungen
Alle Vorlagen, die Anlass für eine Ausschussvorlage sind, müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigen.
Es muss geprüft werden, ob und ggf. wie durch die Beschlussvorlage die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann.
Dazu gehört:

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

Vorgehen: im Vorhinein

Relevanz von Gleichstellungsfragen prüfen:

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

Relevanzprüfung

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

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

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

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

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

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

Es soll aber dafür Sorge getragen werden, dass geschlechtsspezifische Aspekte der Berufsorientierung und auch Lebensplanung dabei pädagogisch wirksam beachtet werden. Die traditionell unterschiedlichen Lebens- und Berufswelterfahrungen von Mädchen und Jungen sollen jeweils überprüft und erweitert werden. Junge Menschen sollen auch sensibilisiert werden für partnerschaftliche Arbeitsteilung und einen geschlechtergerechten Familienalltag. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter soll frühzeitig thematisiert werden.
Der Landtag hatte nämlich in seiner 58. Sitzung am 20.04.2005 folgende Entschließung angenommen:

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

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

Auch die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine 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.

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

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

Der Zukunftstag **2017** begann mit einer Einführung in das Thema „geschlechterkritische Berufsorientierung“ durch Frau Bufe und Frau Tödter Die AZUBIS stellten sich persönlich vor und zeigten dann eine Powerpoint-Präsentation über den Landkreis mit seinen Mitarbeiter/innen und ihren Aufgaben.
Die Auswertung der Feedbackbögen hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der Schüler/innen als Methode das Quiz als am spannendsten empfunden haben. Das Landkreispuzzle und das Buchstabenrätsel wurden als gut befunden.
Auch diesmal folgte das Thema „typische Frauenberufe, typische Männerberufe“.
Anschließend folgte wieder der Film „Alles klar, nichts ist klar“. Erneut gab es ein gemeinsames Mittagessen und anschließend Hospitation in den jeweiligen Fachdiensten.

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

Später erhielten die Schüler/innen ein Arbeitsblatt zum Thema „Gleichberechtigung“, bei dem es galt, Namen zweier geschlechterungleichen Personen in einen Lückentext einzufügen. Der Text beschreibt sowohl den Alltag, als auch das Berufsleben eines Paares. Die Schülerinnen und Schüler entscheiden also, in dem sie jeweils einen der beiden Namen einsetzen z.B., wer sich um was im Haushalt kümmert und wer wie lange und als was arbeitet. Es sollte zeigen, wie die Mädchen und Jungen die Rollenverteilung der Männer und Frauen sowohl im Alltag, als auch im Beruf sehen und einschätzen.
Dann folgte die Präsentation über den Landkreis Peine. Dabei wurde etwas näher auf die einzelnen Fachbereiche eingegangen und etwas zu den bisherigen Erfahrungen der AZUBIS bezüglich ihrer Ausbildung erzählt, aber auch über einheitlich interessanteste Details, wie Arbeitszeiten, Vergütung und Urlaubstage informiert.
Ein vorbereitetes Quiz zu Themen rund um den Landkreis Peine als Ausbilder wurde verteilt. Dazu wurden die Mädchen und Jungen in zwei geschlechtergemischte Teams unterteilt, die gegeneinander antreten mussten. Die Informationen dazu hatten die Schüler/innen bereits zuvor in der Präsentation erfahren.
Dann wurde gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern den Film „Alles klar? ... Nichts ist klar!“ angesehen. Darin geht es um 5 junge Frauen und einen jungen Mann, die dabei sind, ihren Lebens- und Berufsweg zu finden. Nach dem 1. Teil wurden die Schüler/innen in 5 Gruppen aufgeteilt und bekamen die Aufgabe, den Lebenslauf für einen der Charaktere weiter zu schreiben. Nach der Vorstellung der Gruppenergebnisse wurden die Teile 2 und 3 des Films angesehen und ausgewertet.
Nach der gemeinsamen Mittagspause gingen die Schüler/innen in ihren jeweiligen Fachdienst.

.

Fazit:
Insgesamt hatte sich das „Azubi-Projekt“ etabliert. Mehr als 30-40 Mädchen und Jungen melden sich jedes Jahr an, häufig schon vor der Presseankündigung. Die Fortschreibung in der Dienstanweisung Ausbildung und die Festlegung auf dieses „Azubi-Projekt“, das jedes Jahr durchgeführt wird, ist dabei sehr förderlich. Die beteiligten Auszubildenden lernen schon in ihrer Ausbildung Gender Mainstreaming als Strategie der Geschlechtergerechtigkeit verstehen und umzusetzen. Die AZUBIS entwickeln immer wieder unterschiedliche Methoden, um das Thema „geschlechterkritische Berufsorientierung und der Landkreis Peine als Arbeitgeber
darzustellen. Der Film ist ein wesentlicher Bestandteil, weil er erfahrungsgemäß viel bei den Schüler/innen auslöst, Bekanntes darstellt, über Alternativen nachdenken lässt. Diese fest installierte Projekt schafft auch insgesamt in der Verwaltung, besonders im Fachdienst Personal, viel Akzeptanz. Nach dem Zukunftstag 2018 hat der Fachdienst Personal beschlossen, die Durchführung des Zukunftstages für Mädchen und Jungen abzugeben wegen personellem Engpass und Differenzen bei der Konzeptionierung und Durchführung. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte diese Aufgabe allein mit ihren Mitarbeiterinnen übernehmen. Um das Projekt nicht zu gefährden, hat die Gleichstellungsbeauftragte zugesagt die vollständige Organisation des Zukunftstages für Mädchen und Jungen 2019 zu übernehmen- dann braucht es aber eine Entscheidung der Verwaltung, wie es weitergehen soll.

III.3 Gender und Migration
III.3.1 Kulturelle Angebote

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

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

Die Recherche zu dem Thema ergab folgende Fakten:
Geschlechterdebatten stehen in der westlichen Welt auf der Tagesordnung. Viele Frauen in Europa und den USA haben trotz zunehmender Geschlechtergleichheit das Gefühl noch immer nicht so behandelt zu werden, wie Männer. In vielen Bereichen ist das erwiesenermaßen auch so. Am deutlichsten zeigen sich die Unterschiede im Berufsleben.
Die wirklichen Verliererinnen im Geschlechterkampf allerdings kommen nicht aus der westlichen Welt, sondern aus anderen Teilen der Erde. In vielen Ländern Afrikas und der arabischen Welt werden Frauen noch immer wie Menschen Zweiter Klasse behandelt. Wenn sie überhaupt einen Beruf ausüben dürfen, sind ihre Aufstiegschancen gleich null. Frauen werden gegenüber Männern benachteiligt. Sie werden ausgenutzt, eingeschränkt oder Opfer von Gewalt. Oft liegen der Benachteiligung und Unterdrückung von Mädchen und Frauen religiöse Über-zeugungen und kulturelle Traditionen zu Grunde.

Themen
Unterdrückung durch Männer
- durch Häusliche Gewalt
- Sexismus im Alltag
- Frauenhandel

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

Benachteiligung von Mädchen (Mädchen sind weniger Wert als Jungen)
- Abtreibung weiblicher Föten (China, Indien, Albanien)
- Weniger Bildung, auch Schulbildung
- Minderjährigenehe
- Schlecht bezahlte oder unbezahlte Mädchen (Kinder)arbeit

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

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

Global gesehen ging es in den vergangenen Jahren für Frauen voran:
In 95 von 110 untersuchten Ländern hat sich die Situation von Frauen deutlich verbessert. In vielen Ländern können sie sich wirtschaftlich besser einbringen, haben besseren Zugang zu Bildung, leben länger und gesünder und spielen zudem generell eine größere Rolle bei politischen Entscheidungen.

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

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

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

Die Suche nach dem, was Frauen international dennoch gemeinsam haben, was sie trennt und was sie verbindet, hat EXILE dazu bewegt, zu fragen, welche Bilder, Lebensentwürfe und Alltagserfahrungen die Welten von Frauen ausmachen, was den Frauenalltag in der Männerwelt möglich und unmöglich macht.
Mehr als die Hälfte der Menschheit sind Frauen. Von politischen und ökonomischen Entscheidungsstrukturen sowie von der gleichwertigen Teilhabe an der Öffentlichkeit sind Frauen in allen Ländern der Erde, mehr oder weniger ausgegrenzt. Frauen sind von Umwelt-, Hunger- und anderen Katastrophen erheblich stärker betroffen.

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

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

haben.

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

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

Eine Einschätzung

Alle diese Bilder und Zeichnungen spiegeln ähnliche Situationen. Sie reden über die Unterdrückung der Frau, die Ungleichheiten, Zurücksetzungen, Verletzungen: die des Körpers und die der Würde. Sie reden über den Versuch, in der Männerwelt Frau zu sein.
Und es geht nicht um weich gespülte Beziehungsprobleme auf Gazetten-Niveau, um kosmetische Unzulänglichkeiten. Es geht z. B. darum, dass das Mädchen nicht zur Schule gehen darf, der Junge aber schon.
Dass die Frau ohne Bildung und Ausbildung keine andere Chance hat als sich auszubeuten, materiell und emotional. Dass die Frauen, die unter den schwarzen Kleiderzelten der Islamisten eingehen, ihre Identität und ihre Unterschiedlichkeit verlieren. Sind sie glücklich? Die Zeichnungen geben eindeutige Antworten.

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

Auswahl einzelner Karikaturen

Insgesamt haben fast alle Karikaturen, trotz unterschiedlicher Länder, Kulturen, Ethnien, Religionen eins gemeinsam: sie beschäftigen sich mit dem Alltag der Frauen und sie spiegeln ähnliche Situationen wider.
Schwerpunktthemen sind: Frau und Hausarbeit, Frau und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frau und Öffentlichkeit, Frau und Berufstätigkeit.

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

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

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

Die Rolle des Islam, des Glaubens hat mehr denn je einen starken Einfluss auf das Leben hier lebender muslimischer Frauen. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns mit dem Thema „Die Rolle der Frau im Islam“ mehr beschäftigen, um die Lebenswelten von muslimischen Frauen besser zu verstehen- in welchen familiären Kontexten sie leben, welche Rolle der Glaube in ihren Leben spielt. Werden sie in einer streng religiösen Familie groß oder eher in einer liberalen, sind sie Teil eines großen Familienclans– was macht das mit ihrer Lebenswelt d.h. schulische Ausbildung, Kontakt zu nichtmuslimischen Frauen/Familien, die Wahl des Lebenspartners, Berufswahl und mehr?
Mit dem **Film „Hüllen“ der Regisseurin Maria Müller** geht es um einen weiteren Beitrag zum Thema „Lebenswelten muslimischer Frauen in Deutschland.
Der Film erzählt die Geschichte von **Emel Zeynelabidin**, die Tochter des Milli Görus-Gründers in Deutschland, Ehefrau, Mutter von 6 Kindern, Kämpferin für den ersten muslimischen Kindergarten in Deutschland, die nach 30 Jahren entscheidet, ihr Kopftuch abzulegen. Sensibel, liebevoll und vielschichtig erzählt der Film, wie sie zu der Entscheidung gekommen ist, was das für sie und ihre Familie bedeutet.

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

2005, ausgelöst durch den sogenannten Kopftuchstreit legte sie nach einem intensiven Prozess der Auseinandersetzung mit den islamischen Quellen nach 30 Jahren ihre Kopfbedeckung ab und ging an die Öffentlichkeit.
Sie trug ein Kopftuch, nicht, weil die Familie Druck machte, sondern weil sie als brave Tochter einem unausgesprochenen Gesetz folgte.
Inzwischen ist Emel Zeynelabidin geschieden, hat sich in Marburg eine eigene Existenz aufgebaut, schreibt für verschiedene Medien, spricht bei Veranstaltungen in Deutschland, Österreich und in der Schweiz, um der Welt zu erklären, wie unterschiedlich die Innenwelten von Musliminnen und Nichtmusliminnen sein können, wenn die einen an ein erstrebenswertes Jenseits glauben und die anderen an ein lebenswertes Diesseits. Sie ruft Musliminnen und Muslime dazu auf, ihre Religion furchtlos zu diskutieren und Verantwortung zu übernehmen für sich, für ihren Glauben und für ihre Gesellschaft.
Am 31.03. 2006 übergab Emel Zeynelabidin fünf besondere „Kopfschmuckmodelle/Hutmodelle“ darunter ein Kopftuch und zwei Hüte dem Haus der Geschichte in Bonn im Rahmen der Ausstellung „Migration und deutsche Geschichte“. Die Kopfbedeckungen erweitern nun die Sammlungen des Museums zum Thema Integration und Migration um aussagekräftige Objekte.
Im April 2007 erhielt Emel Zeynelabidin in Speyer den Preis der Lutherstädte “ das unerschrockene Wort“. Das unerschrockene Wort wird an Frauen und Männer verliehen, die in einer besonderen Situation oder bei einem konkreten Anlass, aber auch beispielhaft über einen größeren Zeitraum hinweg in Wort und Tat für die Gesellschaft, die Gemeinde oder den Staat bedeutende Aussagen gemacht und gegenüber Widerständen vertreten haben.
Am 28.10. 2016 wurde ihr in Potsdam der „Stiftung Frauenbrücke-Preis für die innere Einheit in Deutschlands“ verliehen.
Im Anschluss an den Film hatten die Gäste die Möglichkeit mit Emel Zeynelabidin und ihrer Tochter persönlich ins Gespräch zu kommen.

III.3.2.1 Multiplikator/innen-Schulungen

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

Ein gleichberechtigtes Miteinander von Frauen und Männern zu erreichen ist Ziel von Politik, Verwaltung und allen öffentlichen Einrichtungen. Es zu verteidigen und weiter zu entwickeln ist Verfassungsauftrag und ein wichtiges Anliegen der öffentlichen Einrichtungen und der Bevölkerung.
Die Kommunenstanden und stehen durch die Aufgabe der Integration von Flüchtlingen vor einer großen Herausforderung, aber auch vor der Möglichkeit einer Neuorientierung: Welche Schritte müssen gegangen werden, was muss unternommen werden, welche Richtung gewählt werden, um letztlich gemeinsam zukunftsfähig zu bleiben?

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

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

Über die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten fanden im Schwerpunktmonat September in den Kommunen Aktivitäten statt, die vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gleichstellung und Gesundheit finanziell gefördert wurden.
Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine hat vom **07.09.-08.09.2017** im Rahmen dieses Programms eine **Fortbildung zu Genderkompetenz im interkulturellen Kontext** angeboten. **Referentin war Dr. Mirjam Schneider aus Graz**, Redakteurin, Lektorin, Journalistin und Beraterin rund um die Themen der internationalen Kultur-und Bildungsbeziehungen angeboten.

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

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

Sachbericht über die im Rahmen des Projektes durchgeführte Fortbildung

zu Genderkompetenz im interkulturellen Kontext

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

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

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

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

Fortbildungsveranstaltung │ Teilnehmerkreis

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

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

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

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

- Wie gestalten wir unser Leben mit den zugewanderten Menschen?
- Welche Werte und Überzeugungen, welche Haltung wollen wir vertreten?
- Wird die Gleichberechtigung von Mann und Frau bedroht? (Selbst- und Fremdreflexen)
- Gender und Kultur

➔ Geschlechterrollen in der arabisch-islamischen Welt: Was passiert, wenn sie „exportiert“ werden?

Individualismus vs. Kollektivismus

- Merkmale von individualistischen Gesellschaften in westlichen Ländern
- Erläuterung von kollektivistischen Gesellschaften in arabisch-islamischen Ländern und ihren Besonderheiten
- Stolpersteine, Missverständnisse und mögliche Konflikte in der interkulturellen Kommunikation aus der Perspektive der „Neuankömmlinge“ und aus der Perspektive der „Alteingesessenen“

➔ Diskussion zum Umgang mit den aufgezeigten Unterschieden, Ansätze zur Vermittlung zwischen den Kulturen und insbesondere zur Wahrung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Geschlechtern

Erfahrungen und Erfolg der Veranstaltung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fazit:

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

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

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

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

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

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

Informationsaustausch mit Mitarbeiterinnen der Beratungsstellen zu Gewalt im Geschlechterverhältnis

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

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

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

Fortbildung „Migrationssensible Sozialarbeit mit Flüchtlingen – Gewalt im Geschlechterverhältnis und mehr-ein Blickwechsel“
Eine Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Schaumburg

17. Oktober und 5.Dezember 2016, 10.00 – 15.00 Uhr im Konferenzraum des Landkreises Peine, Stederdorfer Straße, neben dem Kreismuseum (Eingang 3)
Referentin: Colette Thiemann, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Schaumburg, ehemals: Leiterin einer Ausländerbehörde

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

Seminar Interkulturelle Genderkompetenz
Fortbildung zu den Querschnittszielen *"Gleichstellung von Frauen und Männern" und „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit"* in Projekten der Jugendberufshilfe

Veranstaltungsinhalte
In unterschiedlichen Praxisfeldern wird deutlich, dass es insbesondere **fremdkulturelle Gender-Vorstellungen und fremdkulturelles geschlechtsspezifisches Verhalten** sind, die im beruflichen Alltag oftmals Irritationen hervorrufen. Fremdkulturelle Gendervorstellungen fordern uns heraus, stellen uns, oft auch ganz persönlich, in Frage. Manchmal schätzen wir Situationen wegen der involvierten nicht-westeuropäischen Genderkonzepte grundlegend falsch ein und schöpfen die vorhandenen Handlungspotenziale und Möglichkeiten nicht entsprechend aus.
In dem Seminar interkultureller Gendersensibilisierung geht es darum, für ein multikulturelles Arbeitsumfeld praxisnahe Hilfestellungen für den Umgang mit dem Thema **Gender und Interkulturalität** zu vermitteln, insbesondere einen professionellen Umgang mit geschlechtsspezifischen Kommunikations- und Interaktionsverhalten. Rechtfertigungsverhalten für andere weibliche Rollenforderungen werden beispielhaft beleuchtet und Grundlagen zum kritischen Diskurs vermittelt.

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

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

Teil B

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung des Gleichstellungsbüros

(partielle Zusammenarbeit mit internen und externen Kooperationspartner/innen)

Maßnahmen (intern und extern):

1.Frauenrechte sind Menschenrechte

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

In Deutschland haben wir seit dem Prostitutionsgesetz von 2002 einen enormen Anstieg der Prostitution in allen Facetten und eine boomende Sexindustrie mit Milliardengewinnen. Deutschland wird zum größten Bordell Europas.
Prostitution schafft ein Bewusstsein, dass sexuelle Benutzung von Frauen durch Männer normal, käuflich und gesellschaftlich gestattet sei, dies verletzt die Würde der Frau und verhindert Gleichberechtigung.

Prostituierte erleben die sexuelle Benutzung ihres Körpers durch fremde Männer x-mal am Tag mit entwürdigenden und z.T. brutalen Praktiken.
Wie Schweden beurteilen wir diese Realität als Gewalt gegen Frauen. Schweden hat 1999 das Gesetz zur Bestrafung der Freier erlassen, um die Prostitution langfristig zu beenden (schwedisches Modell). Die Prostituierten erhalten Schutz und Unterstützung, in den Schulen wird vermittelt, dass der Körper einer Frau nicht käuflich ist. 80 % der Bevölkerung stimmt dem Gesetz zu, Prostitution nimmt ab und Menschenhändler ziehen sich zurück. Sex zu kaufen ist verpönt.
In Deutschland haben wir seit dem Gesetz von 2002 einen enormen Anstieg der Prostitution in allen Facetten und eine boomende Sexindustrie mit Milliardengewinnen. Die Rhetorik der Prostitutionslobby von Prostitution als Beruf, freier Entscheidung, angeblicher Selbstbestimmung und Emanzipation ist in (fast) allen Köpfen eingezogen, Bordellbetreiber/innen und Dominas beeinflussen die Gesetzgebung in ihrem eigenen Geschäftsinteresse, sprechen aber nicht für die Masse der Prostituierten.
Frauen, die es geschafft haben, aus der Prostitution auszusteigen, berichten von den oft verheerenden Folgen und fordern vehement ein Sex-kaufverbot.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Was können wir tun?

Das „Stuttgart Modell“ modifiziert im Landkreis Peine umsetzen.

Wie sieht das Stuttgarter Modell aus?

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

Ausstiegskonzept für Prostituierte im Landkreis Peine

- Sicheres Wohnen:

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

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

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

- Sicherung des Lebensunterhalts

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

- Begleitende Beratung

Aussteigerinnen aus der Prostitution werden von zwei sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen des Gesundheitsamtes beraten. Für die begleitende Beratung, auch für Frauen, die in der Belegwohnung untergebracht werden, wird zusätzlich eine halbe Stelle im Gesundheitsamt eingerichtet, die über das Land Niedersachsen finanziert wird (26.000€). Diese zusätzliche Mitarbeiterin im Gesundheitsamt zur Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes kann dann auch Prostituierte aufsuchen und beraten (z.B. in Love-Mobilen).
Das Ordnungsamt erhält vom Land Niedersachsen ebenfalls zur Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes eine halbe Stelle zusätzlich, so dass auch das Ordnungsamt aufsuchende Arbeit leisten kann. Denn nicht alle Prostituierten sind darüber informiert, wo sie sich anmelden müssen und wo sie sich gesundheitlich beraten lassen können.

- Begleitung durch die Polizei

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

- Info Faltblatt zum Prostituiertenschutzgesetz für Betroffene

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

- Zwei feste Ansprechpartnerinnen im SGBII

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

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

Ziele/Wirkungen:
Verbesserung der Situation ausstiegswilliger Prostituierter durch Bereitstellung kurzfristiger Ausstiegsmöglichkeiten und Angebot von Unterstützungsmöglichkeiten.

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

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

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

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

2. Veranstaltungen für Frauen (intern und extern)

2.1. Frauenjahresempfang

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

Themen waren:

2016

Die besondere Situation von geflüchteten Frauen"- Frauenrechte dürfen nicht auf der Strecke bleiben"
Vortrag: Katja Auer, Franken-Korrespondentin, Süddeutsche Zeitung-Bayernredaktion, Nürnberg

Neben den auch für Männer relevanten Fluchtgründen wie Krieg, Vertreibung oder politische Unterdrückung haben Frauen oft noch weitere Gründe, die sie eine Flucht in Kauf nehmen lassen. Diese sind z.B. häusliche Gewalt, patriarchale Familienstrukturen sowie Vergewaltigungen. Ist die Entscheidung zu fliehen einmal gefallen, sehen sich die Frauen aber auch noch während der Flucht großen Risiken ausgesetzt. Diese resultieren häufig daraus, dass sie mit Kindern oder älteren Familienangehörigen allein reisen müssen, weil die zur Familie gehörenden Männer gefangen genommen wurden, getötet oder als Kämpfer eingezogen wurden. Die Angst vor Übergriffen durch männliche Schlepper oder Mitflüchtende ist damit während der Reise als auch in den Flüchtlingslagern allgegenwärtig.
Sind die Frauen in Deutschland angekommen, sind sie oft bereits traumatisiert. Sie bräuchten nun eigentlich vermehrten Schutz, Ruhe und gesicherte Privatsphäre. Doch stattdessen gehören auch in den Gemeinschaftsunterkünften Vergewaltigungen, sexuelle Gefälligkeiten und Prostitution zum Alltag vieler geflüchteter Frauen. Zustande kommt dies nicht zuletzt durch nicht abschließbaren Türen, männliches Wachpersonal und nicht geschlechtergetrennte Wasch-und Schlafräume.

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

Schutzlosigkeit, die sie in deutschen Unterkünften erfahren trotz geltender Rechtslage, die einen Schutz vorsieht.
Flüchtlingsfrauen sind akut bedroht:“ Wir sind alle betroffen von der sexuellen Belästigung im Lager, es gibt keine Frau, die nicht eine Geschichte von aufdringlichen Blicken, widerlichen Kommentaren, unerwünschten Anfassen oder versuchter oder tatsächlicher Vergewaltigung erzählen könnte,“ berichtet eine geflüchtete Frau der Organisation Women in Exile während einer Busfahrt durch Flüchtlingslager. Das Ergebnis der Besuche ist alarmierend. Geflüchtete Frauen werden aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität mehrfach diskriminiert und verletzt: durch traumatisierte Erlebnisse auf der Flucht, die in Massenunterkünften ihre Fortsetzung finden durch körperliche und sexuelle Belästigungen und fehlende Privatsphäre.
Frauen und Mädchen aus Syrien und dem Irak sind nach Angaben von Amnesty International auf der Flucht nach Europa oftmals Gewalt und sexueller Belästigung ausgesetzt. Das gelte auch auf europäischem Boden, heißt es in einem Bericht der Menschenrechtsorganisation, der am 18.1.2016 veröffentlicht wurde.

Fazit: Flüchtlingsfrauen bewegen sich in einem Teufelskreis aus Isolation und männlicher Unterdrückung, dem sie auch in Deutschland häufig nicht entkommen. Die Folge sind traumatisierte Frauen mit z.T. ungewollten Kindern, deren Zukunft unter keinem guten Stern steht. In Niedersachsen gibt es einige Frauen, die aus diesem Grund Abtreibungen vornehmen lassen möchten.
Erste Schritte zur Verbesserung könnten geschlechtergetrennt Unterkünfte, weibliches Wachpersonal, eine bessere physische und psychische Versorgung sowie nahe bei den Unterkünften gelegene Hilfeeinrichtungen für Frauen sein.
Nach massiven Forderungen an die Landesregierung, auch in Form von parlamentarischen Anfragen aus Koalition und Opposition sowie einigen Gesprächen der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen haben das Innen- und Sozialministerium kurz vor Jahreswechsel eine **gemeinsame Konzeption zum Schutz von Frauen und Kindern in den Aufnahmeeinrichtungen des Landes vorgelegt.** Nach Empfehlungen der Landesregierung soll es künftig separate Unterbringung insbesondere von Müttern mit Kindern und alleinstehenden Frauen geben, mindestens aber eine räumliche Trennung dieser Personengruppen von anderen in gut zu beobachtenden Bereichen und in der Nähe der Sanitäranlagen, die geschlechtergetrennt vorgehalten werden sollen. Zudem sollen Frauen Rückzugsräume angeboten werden ohne Zutrittsrecht für Männer.
Das Betreuungspersonal soll sensibilisiert werden/sein für Auswirkungen von Misshandlungen und sexueller Gewalt, in solchen Fällen mit der Polizei zusammenarbeiten und über Hilfs-und Unterstützungsangebote informieren.
Diese Regelungen sind für die Erstaufnahmeeinrichtung in Ilsede verbindlich und hat für weitere Sammelunterkünfte wie im Lehmkuhlenweg in Peine empfehlenden Charakter.
Insbesondere sollen Flüchtlinge nachdrücklich damit vertraut gemacht werden, dass die deutschen Strafgesetze für alle gelten, auch für Zugewanderte, d.h. Gewalt gegen Frauen oder Kinder ist verboten. Die Polizei kann Wegweisung gegen Täter aussprechen.

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

2017

Frauenwelten -
„Wie verträgt sich für junge Musliminnen, die in einer freien Gesellschaft leben, die Herkunftskultur der Eltern mit den eigenen Wünschen“
In Kooperation mit der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe,
Film „Der Jungfrauenwahn“ der Regisseurin, Journalistin, Fernsehredakteurin und Schriftstellerin **Güner Yasemin Balci**
Der Film wurde u.a. beim Juliane-Bartel-Medienpreis 2016 prämiert

Das Thema „Frauen und Migration“ nimmt einen immer stärkeren Raum in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ein, verstärkt durch die Flüchtlingssituation seit 2015. Damit werden viele alte Themen wieder präsent und neue kommen hinzu: Das Thema Gewalt im Geschlechterverhältnis und sexuelle Belästigung, das Thema „Kopftuch“, neu das Thema „Burka “und „Gesichtsschleier“. Letzte öffentliche Diskussion „Darf ein Mädchen vollverschleiert in die Schule kommen? “Oder das EU- Urteil, dass Mädchen verpflichtet am koedukativen Schwimmunterricht teilzunehmen.
Haben wir früher besondere Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund gemacht, wie z.B. Fahrradkurse, brauchen wir nun einen tieferen Zugang zum Leben von vielen muslimischen Frauen in Deutschland und muslimischen Frauen, die als Flüchtlinge zu uns kamen und kommen. Das bedeutet, wir müssen uns intensiver mit dem Leben muslimischer Frauen in Deutschland, im Landkreis Peine beschäftigen.
Es geht darum, die Lebenswelten von muslimischen Frauen besser zu verstehen- in welchen familiären Kontexten leben sie, welche Rolle spielt der Glaube in ihren Leben? Werden sie in einer streng religiösen Familie groß oder eher in einer liberalen, sind sie Teil eines großen Familienclans– was macht das mit ihrer Lebenswelt d.h. schulische Ausbildung, Kontakt zu nichtmuslimischen Frauen/Familien, die Wahl des Lebenspartners, Berufswahl und mehr?
Die Rolle des Islam, des Glaubens hat mehr denn je einen starken Einfluss auf das Leben hier lebender muslimischer Frauen, wie uns der Films „Jungfrauenwahn“ von Güner Yasemin Balci zeigt.

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

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

Der Film „Jungfrauenwahn“ wird so zu einer komplexen Auseinandersetzung mit den Positionen des Islam zu den Themen Frau und Sexualität. Er formuliert nach Generationen- und Geschlechterzugehörigkeit differenzierte Antworten, die erschreckende und Mut machende Ansichten eröffnen, begründete die Jury des Juliane Bartel Medienpreis, die aus bekannten Schauspieler/innen, Journalist/innen, Moderator/innen besteht, ihre Entscheidung.
Die Protagonist/innen des Films – der Psychologe Ahmed Mansour, die Anwältin Seyran Ates, die Femenaktivistin Zana Ramadani und die Studentin Arife Yalniz- geben sehr persönliche Antworten auf die am Anfang gestellte Frage. Sie alle mussten kämpfen, um selbstbestimmt leben zu können.

2018

100 Jahre Frauenwahlrecht
Film “Die göttliche Ordnung“ über den Kampf der Schweizerinnen um das Wahlrecht.
Von der Schweizer Regisseurin Petra Volpe

Das Wahlrecht allein genügt nicht, ist aber der Anfang: Der Film erzählt vom späten Erwachen der Schweiz in Sachen Gleichberechtigung.
Eine junge Hausfrau und Mutter, die in einem beschaulichen Dorf lebt, beginnt, sich für das Frauenwahlrecht einzusetzen, über dessen Einführung die Männer abstimmen sollen.
„Warmherzig und klug und immer wieder amüsant.“ „Trifft mitten ins Herz!“ = so einige Aussagen der Medien. Der Film ist einer der erfolgreichsten Schweizer Filme aller Zeiten.
Nach dem Film gab es einen Peiner Überraschungsgast zum Thema „Frauen in die Politik“, Hertha Peters, die erste Landrätin Peines. Sie fand markige Worte zum Thema „Frauen in die Politik“. Zum Frauenneujahrsempfang **kam die Schauspielerin Steffi Harrer aus Braunschweig alias Hertha Peters…**

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

Frau Peters, ist Ihnen die Übermacht der Männer im Kreistag nicht manchmal zu viel?
„Nein, die maskuline Übermacht im Kreistag kann mich nicht schrecken. Ich ließ mir schon vor einiger Zeit über dem Kreishaussaal einen Paukboden herrichten, wo ich täglich wenigstens eine Stunde lang Ausfälle und Paraden, Finten und Riposten trainiere. Derart aufgerüstet stehe ich meinen Mann! Der OKD hat mir übrigens – ganz privat natürlich – zu Weihnachten ein neues Florett geschenkt. Das alte verwende ich jetzt als Hähnchenspieß in meinem Grill.“
Frau Peters, bei der Frauenkonferenz des SPD-Unterbezirks sprachen Sie über die Gleichberechtigung der Frau. Was muss sich ändern?
„Wir wollen aus Frauen keine Männer, aus Männern keine Frauen machen, denn dann wäre das Leben nur halb so schön, aber anders werden muss es. So geht es nicht weiter mit „Mütterchen vom Dienst“ und „Heimchen am Herd“. Man kann von uns Frauen nicht verlangen, dass wir nur immer die Folgen zu spüren bekommen. Wenn man uns schon Lasten aufbürdet, dann muss man uns auch Mitverantwortung und Mitentscheidung zubilligen. Deshalb Schluss mit der falschen Bescheidenheit und klar zum Sturm auf die Rathäuser und Parlamente, Frauen an die Front, in die Verantwortung.“

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

2.2. Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in Kooperation

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

2016

In **2016** wurde der Internationalen Frauentag wieder gemeinsam mit den frauenpolitischen Organisationen veranstaltet unter dem Motto;
„Halbe - Halbe - Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen Entscheidungen“,

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

2017

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

Armut trifft Frauen aller Generationen und hat viele Ursachen. Dazu gehören: Bei der Berufswahl der Mädchen fällt in aller Regel die Wahl auf schlecht bezahlte typische Frauenberufe. Frauen arbeiten oft – der Familie wegen – in Teilzeit. Frauen ist oft die Arbeits-zufriedenheit wichtiger als die Bezahlung. Statistisch gesehen sind es 22 %, die Frauen im Durchschnitt weniger verdienen. Während Männer Karriere machen betreuen Frauen viele Jahre ihre Kinder oder zu pflegende Angehörige und arbeiten deshalb viele Jahre in Teilzeit. Die Aussicht auf eine existenzsichernde Rente sinkt für diese Frauen weiter.
Die Veranstalterinnen haben dazu den **Film „Mein Stück vom Kuchen“** des französischen Regisseurs und Drehbuchautors Cèdric Klapisch ausgewählt. Der Film erzählt die Geschichte einer alleinerziehenden Mutter, die mit Anfang 40 arbeitslos wird und an einen Broker gerät, der die Privilegien seines Reichtums mit Luxusapartmets und Models genießt - eine Tragikomödie, die den Turbokapitalismus aufs Korn nimmt.
Die frauenpolitischen Organisationen haben im Anschluss zu frauenpolitischen Gesprächen eingeladen und über ihre Arbeit informiert.

2018

Im Jahr **2018 haben die Kooperationspartnerinnen im Rahmen des 100 -jährigen Frauenwahlrechts** den Film **„Suffragetten –Taten statt Worte“** ausgewählt.
Der Film thematisiert die Anfänge der Frauenbewegung und den Kampf um das Frauenwahlrecht in Großbritannien: *Maud Watts, eine 24-jährige verheiratete Wäscherin und Mutter eines Sohnes wird eher zufällig in die beginnende Frauenrechtsbewegung um Emmeline Pankhurst (gespielt von Oscar-Preisträgerin Meryl. Streep) hineingezogen. Mauds Wunsch nach Gleichberechtigung führt dazu, dass sie ihren Job verliert, von ihrem Ehemann auf die Straße gesetzt wird und selbst um das Recht, ihren Sohn zu sehen, kämpfen muss. Aber die Frauen, sogenannte Suffragetten, halten zusammen – um gemeinsam den Kampf um Frauenrechte, um Würde und Selbstbestimmung fortzusetzen.*
Wie jedes Jahr luden die frauenpolitischen Organisationen zu frauenpolitischen Gesprächen ein und informieren über ihre Arbeit.

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

2.3. Frauennetzwerk (extern)

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

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

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

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

2.4. Frauenstammtisch (intern)

Seit 1995 bietet die Gleichstellungsbeauftragte einen „Frauenstammtisch“ für weibliche Führungskräfte der Kreisverwaltung an. Entstanden ist dieses Angebot auf Wunsch einiger weiblicher Führungskräfte.
Die Treffen finden alle 3 Monate statt. Inhaltlich geht es um Frauennetzwerkarbeit, kollegiale Beratung, Informationsaustausch und die Abstimmung über ein Fortbildungsangebot für die weiblichen Führungskräfte in der Landkreisverwaltung Peine, das von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird.

3. Bildungs- und Kulturarbeit für Frauen

3.1. FrauenORT Peine

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

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

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

3.1.1. Frauenstammtisch Hertha Peters

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

2016 luden die Veranstalterinnen **Eva Schlaugat** und **Doris Meyermann, stellvertretende Landrätinnen ein, um i**m Gedenken an die ehemalige Landrätin Hertha Peters mit beiden über ihren Weg in die Politik, ihren politischen Alltag, ihre Motivation und Ziele ins Gespräch zu kommen.
Im Rahmen der damals anstehenden Kommunalwahlen wurden auch Wahlen zum Landrat/zur Landrätin des Landkreises Peine durchgeführt. Mit dieser Veranstaltung wollten die Veranstalterinnen die derzeit amtierenden Frauen ins Blickfeld rücken.

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

2018 luden die Gewerkschaftsfrauen vom DGB und Verdi in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Peine zu:
"**100 Jahre Frauenwahlrecht—wir wollen mehr!! „**mit **Marion Övermöhle-Mühlbach,** Vorsitzende des Landesfrauenrates Niedersachsen ein.

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

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

3.1.2 Frauenstadtrundgänge

Peine ist seit 01.09. 2012 Frauen**ORT**. Die Initiative frauen**ORTE** *Niedersachsen* will das Leben und Wirken historischer Frauenpersönlichkeiten in Niedersachsen einer breiten Öffentlichkeit bekannt machen und fest im gesellschaftlichen Bewusstsein verankern.
Seit Eröffnung der Hörstation hat es schon einige von der Gleichstellungsbeauftragten begleitete Führungen zu Hertha Peters an der Hörstation gegeben. Auch die Frauenstadtrundgänge, mit den Stadtführerinnen von Peine Marketing entwickelt unter dem Titel: „Peiner Frauen-viel mehr als Kinder, Küche, Kirche“ beziehen nun die Hörstation in ihre Führungen mit ein. Geplant war, die Schauspielerin Stephanie Harrer aus Braunschweig, die für Textaufnahmen von Hertha Peters engagiert wurde, fest für die Frauenstadtrundgänge einmal im Jahr zu buchen.

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

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

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

2016 besuchte der FrauenORT Göttingen den FrauenOrt Peine mit ca. 16 Frauen.
Der NDR berichtete ausführlich in einer Radiosendung darüber.

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

Seit dem 22.4.2015 gibt es die Hörstation Hertha Peters, erste Landrätin im Landkreis Peine.
Es gibt ein I-Pad, das im Kreistagsbüro bei Führungen ausgeliehen werden kann. Damit kann die Power Point über das Leben von Hertha Peters eingesehen werden sowie ihre Biographie und Originaltexte über Audiodateien abgehört werden. Ein QR-Code auf der letzten Leiste der Bildgalerie bietet die Möglichkeit für jede Einzelperson sich dieses über Handy oder I-Pad abzurufen. Zudem kann dieses Angebot auch über die Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten auf der Startseite angesehen und gehört werden.

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

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

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

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

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

2016
Die besondere Situation geflüchteter Frauen-Frauenrechte dürfen nicht auf der Strecke bleiben“, konkret: Kinderschutz und Gewaltschutz für Frauen in Aufnahmeeinrichtungen des Landes für Flüchtlinge: Sachstand Gebläsehalle Ilsede. Umgesetzte Maßnahmen nach Landesrichtlinien waren: separate Unterbringung von Familien, insb. Frauen mit Kindern und alleinstehenden Frauen; Duschcontainer, geschlechtsspezifisch getrennt und abschließbar. Container als Rückzugsräume - Geschlechtertrennung ist möglich.

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

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

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

Weiteres Thema 2017 war die **Präsentation des Gleichstellungsberichts** der Verwaltung Berichtszeitraum 2013 -2015 und Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (Gender Check) – geplante Schulungen für Mitarbeiter/innen, die Beschlussvorlagen erstellen durch die Heinrich-Böll-Stiftung. Der doppische Produkthaushalt 2018 für das Teilbudget der Gleichstellungsbeauftragten war ebenfalls auf der Tagesordnung.
Ein weiteres Thema war die Anfrage der CDU zur Integration von **auffälligen Flüchtlingen**. Die Gleichstellungsbeauftragte ergänzt die Ausführungen der Ko-Stelle für Migration und Teilhabe und stellt in diesem Kontext das **Projekt „Nice to meet You“** von der Landesstelle Jugendschutz vor, das sich an junge männliche Flüchtlinge richtet. Ziel dieses Projekts, das auch im Landkreis Peine stattfinden soll, ist eine Auseinandersetzung mit dem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Die GB betont die Notwendigkeit der guten Qualifikation des Fachpersonals. Besonders wichtig ist ihrer Ansicht nach, die Multiplikator/innen zu schulen, die mit jungen Flüchtlingen arbeiten.

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

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

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

Allerdings ist ihr wichtig, deutlich zu machen, dass wir beim Thema Gewalt gegen Frauen keine Erfolge erzielt haben, denn wir haben zwar Einrichtungen geschaffen, die von Gewalt betroffene Frauen aufnehmen und bereuen, aber wir haben die Gewalt gegen Frauen in unserer Gesellschafft nicht wirklich kritisch diskutiert und wir haben es auch nicht geschafft, sie zu verhindern. Dazu braucht es Präventive Maßnahmen in Kita, Schule und mehr.
Auch 2018 das Teilbudget der Gleichstellungsbeauftragten auf der Tagesordnung.

5. Öffentlichkeitsarbeit

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

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

5.2. Aktualisierung der Homepage

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

6. Überregionale Tätigkeiten

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

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

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

7. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle

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

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

Teil C:

Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und des Landrates

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

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

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

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

Zur Analyse und zur besseren Einschätzung geschlechtsspezifischer Aspekte beziehungsweise zur Ausschöpfung geschlechtsspezifischer Potentiale sind weitere Schulungen der Führungskräfte zu empfehlen. Vorschlag: „Gender Schulungen“ werden Bestandteil eines neu zu entwickelten Führungskräftetraining beim Landkreis Peine.
Das langfristige Ziel des Landkreises Peine sollte es somit weiterhin sein, alle Mitarbeiter/innen und im Besonderen die, die an politischen Konzepten und Maßnahmen mitwirken, in die Lage zu versetzen, die gleichstellungsrelevanten Aspekte ihres Tätigkeitsfeldes zu erkennen und in ihr praktisches Verwaltungshandeln einzubeziehen.

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

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/740**
Federführend: Referat für Kreisentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit	Status:	öffentlich
	Datum:	21.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Beitritt des Landkreises Peine zum Bündnis "Niedersachsen hält zusammen"

Beschlussvorschlag:

Der Landkreis Peine tritt dem Bündnis „Niedersachsen hält zusammen“ bei.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Die Corona-Pandemie hat auch in Niedersachsen für tiefe wirtschaftliche und gesellschaftliche Spuren gesorgt. Einschränkungen sind notwendig geworden, wie sie sich wohl niemand zuvor hat vorstellen können. Der Alltag hat sich verändert und damit das gesamte Miteinander. Masken und Distanzgebote sind dafür die sichtbarsten Zeichen.

Kommunen, Verbände, Vereine und Privatinitiativen haben die gemeinsame Verantwortung, Freiheit und Sicherheit miteinander in Einklang zu bringen. Auf der einen Seite genießt die Gesundheit jedes einzelnen Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Kultur, Konstitution und finanzieller Situation, höchste Bedeutung. Auf der anderen Seite stellen wirtschaftliche und soziale Härten durch Corona den gesellschaftlichen Zusammenhalt auf die Probe. Hier setzt „Niedersachsen hält zusammen“ an.

Das Bündnis ist ein überparteilicher Zusammenschluss von Politik und Zivilgesellschaft mit vielen relevanten Akteurinnen und Akteuren. Es dient der Stärkung des Zusammenhalts unserer Gesellschaft während und infolge der Corona-Krise. Das Bündnis ist eine offene, lebendige und vielfältige Allianz, der sich alle, die für eine freiheitliche, solidarische, tolerante und demokratische Gesellschaft einstehen, anschließen können.

„Niedersachsen hält zusammen“ gründet sich als Plattform. Wo Veranstaltungen wegen des Abstandsgebotes in den Hintergrund treten, gewinnt die Vernetzung über digitale Kanäle und mediale Aktionen an Bedeutung. Aber auch vor Ort möchte das Bündnis für pragmatische Hilfsangebote werben und besonders kreative Modelle prämieren; auch und insbesondere gemeinsam mit ehrenamtlichen Partnerinnen und Partnern.

Das Bündnis veranstaltet außerdem virtuelle Konferenzen, Vorträge und Diskussionen. Damit unterstützt es ergänzend zur unverzichtbaren parlamentarischen Debatte den demokratischen Austausch auch in schwierigen Zeiten und wendet sich ausdrücklich gegen Verschwörungstheorien und Populismus.

Ziele / Wirkungen:
Mit dem Beitritt zum Bündnis „Niedersachsen hält zusammen“ setzt der Landkreis Peine ein Zeichen gegen Populismus und für eine demokratische, tolerante und solidarische Gesellschaft.

Ressourceneinsatz:
Entfällt.

Schlussfolgerung:
Der Beitritt zum Bündnis „Niedersachsen hält zusammen“ wird befürwortet.

Anlagen

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/650**
Federführend: Dezernat 2	Status:	öffentlich
	Datum:	13.05.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für Bauen und Liegenschaften (Vorberatung)	15.09.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Förderung des sozialen Mietwohnungsbaus im Landkreis Peine

Beschlussvorschlag:

Der Antrag zur Einrichtung einer kreiseigenen Wohnungsbaugesellschaft wird abgelehnt.

Sachdarstellung

Der Antrag ist bereits im Oktober 2019 gestellt worden. Auf Anregung der CDU-Kreistagsfraktion wurde eine Beratung auf Frühjahr 2020 verschoben.
Eine Prüfung, inwieweit die Einrichtung einer kreiseigenen Wohnungsbaugesellschaft sinnvoll ist, sollte auch mögliche Beteiligungen oder Kooperationen mit bestehenden öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften berücksichtigen.
Auf dieser Grundlage wurde u.a. in der Bürgermeisterdienstbesprechung am 24.01.2020 das Thema umfangreich erörtert. Danach wird das Thema des allgemeinen sozialen Wohnungsbaus von allen Beteiligten als wichtige strukturpolitische Aufgabe bewertet. Das Angebot an geeigneten Sozialwohnungen muss kontinuierlich ausgebaut werden. Das betrifft allerdings nicht ausschließlich nur den Neubau, sondern eben auch die Bestandsgebäude. Auch im Hinblick auf das Thema der Nachverdichtung und des ressourcenschonenden Umgangs gibt es zunehmenden Optimierungsbedarf bei den bereits vorhandenen baulichen Strukturen.
Aktuell gibt es im Landkreis Peine mit der Peiner Heimstätte Wohnungsgesellschaft der Stadt Peine mbH bereits jetzt schon eine solche Institution. Die Peiner Heimstätte hat aufgrund des aktuellen Modernisierungsprogramms einen hohen Verschuldungsgrad. Auch in den kommenden Jahren ist mit einem weiteren negativen Betriebsergebnis zu rechnen. Eine Erweiterung der vorgenannten Gesellschaft auf alle Gemeinden bzw. eine finanzielle

Beteiligung an einer neuen zu gründenden Gesellschaft ist nach Prüfung der Stadt Peine nicht möglich. Damit wäre eine wesentliche Bedingung nicht erfüllt, dass man durch gemeinsame Synergien erfolgreich den Wohnungsmarkt im Landkreis Peine gestalten würde. Eine kreiseigene Gesellschaft, ohne die Stadt Peine als wesentliches strukturprägendes Mittelzentrum, ist nicht zielführend.

Ziele / Wirkungen:
Siehe Sachdarstellung.

Ressourceneinsatz:
Keine zusätzlich benötigten Ressourcen bei entsprechender Ablehnung des Antrags.

Schlussfolgerung:
Aktuell wird durch die Landesregierung die Schaffung einer landesweiten Wohnungsbaugesellschaft geprüft. Die weiteren Entwicklungen niedersachsenweit sollten in die weitere Betrachtung einbezogenen werden, um zukünftig nochmals zu prüfen, inwieweit die Gründung einer kreisweiten Wohnungsbaugesellschaft möglich ist.

Anlagen

Antrag CDU-Kreistagsfraktion-Förderung soz. Mietwohnungsbau

CDU-Kreistagsfraktion Peine • Freiligrathstr. 4 • 31224 Peine

CDU Kreistagsfraktion

CDU-Kreistagsfraktion

Der Fraktionsvorsitzende

Referat Landrat
LR ☒ EKR ☒ I ☐ II ☒ III ☒
FD:
Eingang 17. OKT. 2019
erforderlich: ☒ zur weiteren Bearbeitung
☐ Bericht ☐ Rücksprache LR
Sonstiges: ☐ Kenntnis ☐ zum Verbleib
WV: Hz:

Landkreis Peine
Herrn Landrat Franz Einhaus
Burgstraße 1
31224 Peine

16.Oktober 2019

Sehr geehrter Herr Landrat Einhaus,
die CDU-Kreistagsfraktion Peine bittet um Behandlung folgenden Antrags im KA/KT:

Antrag:
Förderung des sozialen Mietwohnungsbaus im Landkreis Peine
Die CDU Fraktion im Kreistag Peine bittet um Prüfung zur Einrichtung einer kreiseigenen Wohnungsbaugesellschaft. Hierbei sind Beteiligungen oder Kooperationen mit bestehenden öffentlichen Wohnungsgesellschaften zu berücksichtigen.

Begründung:
Nach Rückmeldungen der Landkreisverwaltung besteht ein deutlicher Mangel an Sozialwohnungen. Es werde bis 2030 ein Bedarf von 3800 Wohnungen prognostiziert und es bestünden Zweifel an den bisher vorliegenden sich widersprechenden Studien. Die Erfahrungen des Senioren- und Pflegestützpunktes würden lange Wartezeiten für Umzugswillige bestätigen.
Sozialverbände stellen fest, dass in vielen Beratungsgesprächen nach bezahlbarem Wohnraum besonders für größere Familien sowie für Alleinstehende gefragt werde.
Die Peiner Heimstätte bestätigt einen Leerstand von unter einem Prozent, der in zwangsläufigen Wohnungswechseln begründet ist.

Die CDU Kreistagsfraktion empfiehlt in diesem Zusammenhang, regelmäßige Erhebungen über die Wohnungsnachfrage im Sozialen Dienst zu erstellen und Kontakte zu Sozialverbänden sowie benachbarten Wohnungsbaugesellschaften zu pflegen.

Im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit könnten Erfahrungen aus den Landkreisen Hildesheim und Helmstedt mit deren Kreiswohnungsbaugesellschaften gewonnen werden. Ebenso ist zu prüfen ob der Wirkungskreis der Peiner Heimstätte auf den Landkreis erweitert kann.

Mit freundlichem Gruß

(Michael Kramer)
-Fraktionsvorsitzender-

CDU–Kreistagsfraktion Peine
Freiligrathstraße 4
31224 Peine

Telefon: (05171) 150 33
Telefax: (05171) 15036
kreistagsfraktion@cdu-peine.de

Sparkasse Hildesheim Goslar Peine
IBAN: DE 81 2595 0130 0000 1499 71
BIC: NOLADE21HIK

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/712**
Federführend: Fachdienst Umwelt	Status:	öffentlich
	Datum:	31.08.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für Umwelt- und Verbraucherschutz (Vorberatung)	22.09.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Antrag für eine Kampagne zum Thema Grundwasserspiegel im Landkreis Peine

Beschlussvorschlag:

Vor dem Hintergrund der Anpassungsstrategien an den Klimawandel ist der nachhaltige Umgang mit Trink- und Grundwasser ein wichtiges Thema für den Landkreis Peine. Daher soll die Initiierung von Aufklärungskampagnen für die Bürgerinnen und Bürger zu diesem Thema, wie mit dem Antrag der AfD-Kreistagsfraktion vom 24.06.2020 vorgestellt, in die weitere Erarbeitung des integrierten Klimaschutzkonzeptes des Landkreises Peine mit aufgenommen werden.

Sachdarstellung

Die AfD-Kreistagsfraktion hat mit Datum vom 24.06.2020 den Antrag gestellt, eine Aufklärungskampagne für die Bürgerinnen und Bürger des Landkreises Peine zu initiieren, die einen nachhaltigen Umgang mit Trink- und Grundwasser zum Ziel hat. Ebenso soll eine weitere Aufklärungskampagne gemeinsam mit dem Wasserverband Peine initiiert werden.

Die Wichtigkeit des Themas, insbesondere vor dem Hintergrund der Veränderungen des lokalen Klimas, ist der Verwaltung bewusst. Zukünftig soll die Klimaschutzagentur bei wiederkehrenden Problemstellungen im Hinblick auf Klimaschutz und Nachhaltigkeit, die erfolgversprechender im Bürgerdialog gelöst werden können als allein über das Ordnungsrecht, unterstützend eingesetzt werden. Ein Beispiel wäre hier das

bauordnungsrelevante Thema Versiegelung von Flächen und der 'Rückbau von Schottergärten'. Mögliche weitere Synergieeffekte zu anderen klimaschutzrelevanten Bereichen, bei denen Kampagnen geplant sind, könnten so ebenfalls positiv genutzt werden. Die weiteren Überlegungen zu Informationskampagnen und Öffentlichkeitsarbeit des Antrags, sollen daher in den anstehenden Erarbeitungsprozess der Klimaschutzagentur zum Integrierten Klimaschutzkonzept des Landkreises Peine 2013 mit aufgenommen werden.

In der Vergangenheit hat sich die untere Wasserbehörde zu den im Antrag genannten Themen, im Rahmen ihrer personellen und finanziellen Möglichkeiten, bereits bei verschiedenen Projekten und Veranstaltungen eingebracht: Niedersächsisches Grundwasserkolloquium, Wasserwende, Substitution von Grundwasser für die landwirtschaftliche Feldberegnung, Mitfinanzierung der Erstellung eines Grundwassermodelles für den Grundwasserkörper Fuhse Lockergestein rechts, NWZ Abwasser Dialog, und weitere. Mit dem Wasserverband Peine befindet sich die untere Wasserbehörde in einem engen fachlichen Austausch.

Seitens des Bundes und der Länder werden für die Bevölkerung umfangreiche und verständliche Informationen bereitgehalten, die z. B. vom Umweltbundesamt und den Landesfachbehörden erstellt werden.

Die weiteren im Antrag aufgezählten Themenbereiche beziehen sich auf Aufgabengebiete die nicht im Zuständigkeitsbereich des Landkreises Peine liegen.

Die wesentliche Schnittstelle zwischen den Wasservorräten der Natur und den Bürgerinnen und Bürgern ist vom Wasserversorger besetzt. Der Wasserversorger ist im Bereich der Aufklärung und Sensibilisierung auch im eigenen Interesse bereits aktiv, da er mit den bewilligten Entnahmemengen haushalten muss und dafür auf die Vernunft und Mitwirkung der Bevölkerung angewiesen ist. So gibt es z. B. in der Sommerzeit entsprechende Aufrufe sparsam und nachhaltig mit dem bereitgestellten Wasser umzugehen und das Rasensprengen und Swimmingpool-Befüllen zu unterlassen. Dabei wird auch regelmäßig über sinkenden Wasserdruck im Versorgungsnetz aufgeklärt.

Die Grundstücksentwässerung ist Aufgabe der kreisangehörigen Städte und Gemeinden, die bereits jetzt kompetent und umweltbewusst dafür sorgen, dass Niederschlagswasser nach Möglichkeit auf den jeweiligen Grundstücken verbleibt. In Verfahren zur Aufstellung von Flächennutzungs- und Bebauungsplänen gibt der Landkreis Peine als Untere Bodenschutz-, Naturschutz- und Wasserbehörde auch entsprechende Hinweise.

Die Nutzung von Niederschlagswasser als Brauchwasser ist in der Regel ohne Genehmigung der Wasserbehörde möglich, da solche Anlagen in den meisten Fällen bauartzugelassen sind. Allerdings sind eine Befreiung des Wasserversorgers und eine saubere Trennung von dessen Versorgungsnetz sicherzustellen. In der Regel ist bei Wohngebäuden auch keine wasserrechtliche Erlaubnis erforderlich, wenn das Überlaufwasser versickert oder in ein Gewässer eingeleitet werden soll.

Für die Messung, Auswertung und Bewertung der Grundwasserstände und Ganglinien – und damit für die Ermittlung des nutzbaren Dargebotes (s.o.) – ist der Gewässerkundliche Landesdienst zuständig. Dort werden mit Hilfe eigener Fachleute und der Wissenschaft auch die Folgen des Klimawandels prognostiziert und bei der Neubestimmung des nutzbaren Dargebotes berücksichtigt. Hieraus leiten sich dann ggf. überarbeitete Randbedingungen für die Arbeit der unteren Wasserbehörde ab, die seitens des Landes per Erlass festgelegt werden.

Wasserstände im oberen Grundwasserleiter schwanken grundsätzlich jahreszeitlich bedingt. In trockenen Jahren (wie z.B. 1991, 1992, 1996 - 1998, 2018 - 2020) konnte überdurchschnittliches Absinken des Grundwasserspiegels beobachtet werde. Dieses Absinken führt jedoch auf den meisten landwirtschaftlichen Flächen im Landkreis nicht zu Ertragseinbußen, da sie überwiegend als grundwasserfern zu bezeichnen sind.

Maßgeblich für eine gute Wasserversorgung der Pflanzen ist – vereinfacht ausgedrückt – das Wasserspeicher und -haltevermögen im Oberboden. Dieses ist auf den überwiegend sandigen und humusarmen Böden im Nordkreis Peine eher schlecht. Daher wird Landwirtschaft hier unter zur Hilfenahme zusätzlicher künstlicher Beregnung und zusätzlichen Nährstoffgaben betrieben. Beide Ergänzungen haben ihrerseits einen Einfluss auf den Grundwasserkörper. Die Nährstoffgaben beeinflussen die Grundwasserqualität (Stichworte: Nitratbelastung, EU-Vertragsverletzungsverfahren). Die erforderliche zusätzliche künstliche Beregnung wirkt sich auf die nutzbare Dargebotsreserve (die einer Anlage zur Verfügung stehende Reserve-Wassermenge) des Grundwasserkörpers aus.

Zu dem in Punkt 3. des Antrags genannten Prüfauftrag liegen die notwendigen Informationen der Verwaltung bereits vor.
Der Wasserverband Peine verfolgt bereits seit Jahren das Ziel, die Wasserverluste insgesamt (durchschnittlich nur 6-7 % in den letzten Jahren) so gering wie möglich zu halten. Dafür investiert er konsequent in seine Anlagen und Netze. Höhere Verlustmengen sind somit auch in den kommenden Jahren seitens des Wasserversorgers nicht zu erwarten.

Das für die Filterrückspülung eingesetzte Wasser wird, nach dem Absetzen von gefilterten Eisen- und Manganpartikeln, kontrolliert und ortsnah in den Wasserkreislauf abgegeben. Dies geschieht durch Versickerung und Ableitung über einen Teich, aus dem auch Landwirte Wasser für die Feldberegnung entnehmen.

Auch das Wasser für Rohrnetzspülungen gelangt bereits jetzt, je nach Bedingungen vor Ort, über Gräben oder über das Kanalnetz schnell und ortsnah wieder in den Wasserkreislauf zurück.

Ziele / Wirkungen:

Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger für einen sparsamen und ordnungsgemäßen Umgang mit Trink- und Grundwasser schaffen und stärken.

Ressourceneinsatz:

Mittel für Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit werden auf Grundlage der Erarbeitung des Integrierten Klimaschutzkonzeptes 2013 Landkreise Peine intensiver eingesetzt.

Schlussfolgerung:

Der nachhaltige Umgang mit Trink- und Grundwasser ist vor dem Hintergrund der Auswirkungen des Klimawandels, der sich u.a. durch einen Anstieg der mittleren jährlichen Anzahl der heißen Tage bemerkbar macht, ein wichtiges Thema für den Landkreis Peine. Daher soll u. a. die Initiierung von Aufklärungskampagnen für die Bürgerinnen und Bürger zu diesem Thema in die weitere Konzeption des integrierten Klimaschutzkonzeptes 2013 des Landkreises Peine mit aufgenommen werden.

Die notwendigen Informationen zu Punkt 3 liegen der Verwaltung bereits vor, daher ist hier eine zusätzliche Prüfung entbehrlich.

Anlagen

Antrag AfD-Kreistagsfraktion_Grundwasserspiegel

Referat Landrat
LR ☒ EKR ☒ I ☐ II ☒ III ☒
FD: 21
Eingang 25. JUNI 2020
☒ zur weiteren Bearbeitung
☐ Bericht ☐ Rücksprache LR
☒ Kenntnis ☐ zum Verbleib
WV: Hz: SA

Alternative für Deutschland - Fraktion im Kreistag Peine, Wiesengrund 3 - 31234 Edemissen

Landkreis Peine
Herrn Landrat Einhaus
Burgstraße 1
31224 Peine

24. Juni 2020

Antrag für eine Kampagne zum Thema Grundwasserspiegel im Landkreis Peine
An die kommenden zuständigen Ausschüsse und den nächsten Kreistag

Sehr geehrter Herr Landrat Einhaus,

die AfD-Fraktion im Kreistag Peine stellt folgenden Antrag:

Der Kreistag Peine möge beschließen

1. **Eine Aufklärungskampagne für die Bürgerinnen und Bürger des Kreises Peine zu initiieren, die einen nachhaltigen Umgang mit Trink- und Grundwasser zum Ziel haben.**
Maßnahmen im Privathaushalt sind etwa:
- **das Verhindern von Flächenversiegelung in Wohn- und Industriegebieten**
- **Nutzung einer Regenwasseranlage in Privathaushalten**
- **Versickerungsanlagen für Regenwasser**

2. **Eine Aufklärungskampagne für die Bürgerinnen und Bürger des Kreises Peine gemeinsam mit dem Wasserverband zu initiieren, welche Folgen**
- **für das Rohrnetz bei erhöhter Wasserabgabe,**
- **technische Anforderungen im Wasserwerk im Rahmen der Kapazitäten,**
- **auf die Umwelt durch Grundwasserabsenkung entstehen.**

3. **Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, inwiefern Verlust- und Spülwasser der vor Ort ansässigen Wasserwerke für eine gezielte Anhebung des Grundwasserspiegels außerhalb der Wasserschutzzonen verwendet werden kann.**

Begründung:
In den vergangenen Jahren kann in der gesamten Bundesrepublik mit zunehmender Häufigkeit beobachtet werden, dass die sog. Trockenzeiten, auch Dürreperioden genannt, zunehmen. Dies führt zu verschiedenen Problemen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft, der Trinkwasserversorgung und des Umweltschutzes.

Alternative für Deutschland

Adresse:
Wiesengrund 3
31234 Edemissen

Telefon:
05176 / 555 44 - 2

Telefax:
05176 / 555 44 - 1

E-Mail:
wir@afd-fraktion-peine.de

Facebook:
www.facebook.com/afd.fraktion.peine

Internet:

Vertreten durch:
Oliver Westphal
Bernd Jakubowski
Andreas Tute
Jürgen Rubin

Bankverbindung:
Kreissparkasse Peine

Konto:
83 24 60 09

BLZ:
25 25 00 01

BIC:
NOLADE21PEI

IBAN:
DE 93 25 25 00 01 00 83 24 60 09

So kann beispielsweise beobachten werden, dass die tägliche Abgabe von Trinkwasser in den örtlich ansässigen Wasserwerken steigt. Gründe sind beispielsweise das Füllen von Pools oder das Sprengen von Grün- und Gartenflächen.

Durch den steigenden Wasserverbrauch in diesen Wärmeperioden durch die Bevölkerung des Kreises Peine, die Wasserförderung durch die Landwirtschaft und privat unterhaltende Gartenbrunnen führen unausweichlich dazu, dass der Grundwasserspiegel fällt.

Der anhaltende Abfall des Grundwasserspiegels führt in der Region zu Ertragseinbußen in der Bewirtschaftung landwirtschaftlicher Flächen und zu negativen Folgen natürlich belassener Biotope und der Forstwirtschaft.

Die Fraktion setzt sich aus Gründen des Umweltschutzes dafür ein, den Abfall des Grundwasserspiegels abzubremsen und ggf. anzuhalten und nachfolgen Maßnahmen zu ergreifen, den Grundwasserspiegel auch in Trockenzeit anzuheben.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Tute
Umweltpolitischer Sprecher der AfD-Fraktion

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/722**
Federführend: Dezernat 2	Status:	öffentlich
	Datum:	09.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Ausschuss für Umwelt- und Verbraucherschutz (Vorberatung)	22.09.2020	Ö
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	14.000 €
Mitwirkung Landrat:	ja	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	nein	Migration	nein
Prävention/Nachhaltigkeit	ja	Bildung	ja
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	ja		

Zuschuss zur Förderung eines Energiequartierkonzeptes am Standort Mehrum aus dem Klimaschutzfonds des Landkreises Peine

Beschlussvorschlag:

Der Landkreis Peine fördert die Erstellung eines Energiequartierskonzeptes der Gemeinde Hohenhameln als besondere Einzelförderung in Höhe von bis zu 14.000 €.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Die Gemeinde Hohenhameln hat in der zurückliegenden Zusammenarbeit mit der damaligen Klimaschutzagentur Hildesheim-Peine gGmbH erste Projektskizzen für die Entwicklung eines Energiequartiers für die Ortschaft Mehrum entwickelt. Ziel ist es, die lokalen Synergien zu bündeln. Dies beinhaltet auch die standortstrategische Nähe zum „Energieknotenpunkt Kraftwerk Mehrum“. Mit einer intelligenten Vernetzung aus Stromerzeugung und Nutzung soll erreicht werden, das die vollumfängliche Energieversorgung aus regenerativen Ressourcen erreicht wird und zusätzlich der Energieverbrauch bewusster gesteuert werden kann.
Dazu bedarf es der Erarbeitung eines weiterführenden Energiequartierskonzeptes, als Grundlage. Dazu hat der Gemeinderat Hohenhameln in 2018 bereits einen Grundsatzbeschluss zur Entwicklung eines Energiequartierskonzeptes gefasst.

Die Stabsstelle „Klimaschutzagentur“ hat dieses Projekt erfolgreich begleitet. Dazu gab es u. a. 2019 in der Gemeindeverwaltung und in der Kreisverwaltung mehrere Abstimmungen zur Erarbeitung weiterer Grundlagen für eine geplante Fördermittelabfrage. Im Ergebnis wurde dazu mit einstimmigen Beschluss am 10.12.2019 in der Sitzung des Rates der Gemeinde Hohenhameln die Entwicklung eines Energiequartierskonzeptes für die Ortschaft Mehrum beschlossen und Haushaltsmittel in Höhe von 103.000 € wurden in den Gemeindehaushalt für das Haushaltsjahr 2020 eingestellt. Weiterhin wurde beschlossen, das Planungsbüro „Low-E, Ingenieurgesellschaft für energieeffiziente Gebäude mbH, Wolfenbüttel“ mit der Erarbeitung der Förderanträge und des Konzepts zu beauftragen.

Inzwischen hat die Gemeinde Hohenhameln einen Antrag für die Erstellung eines integrierten Quartierskonzeptes für Mehrum im Rahmen des KfW-Förderprogramms 432 durch das vorgenannte Büro erarbeiten lassen. Für die Erarbeitung des Fördermittelantrags sind der Gemeinde Hohenhameln Kosten in Höhe von ca. 2000 € entstanden. Die Förderzusage für das Projekt liegt bereits vor. Die Kosten gemäß Fördermittelantrag für die Datenerhebung und Konzeptentwicklung belaufen sich aktuell auf ca. 103.000 €. Ein Förderbescheid der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) beziffert 77.000 € als Fördermittelzusage. Es verbleibt damit nach bisherigem Kenntnisstand ein rechnerischer Eigenanteil von ca. 26.000 € zuzüglich der Kosten von ca. 2.000 € zur Erarbeitung der Antragsunterlagen. Der sich daraus ergebende Eigenanteil von ca. 28.000 € soll bis zu 50 % vom Landkreis Peine übernommen werden. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Eigenanteil noch reduzieren kann, da die Gemeinde Hohenhameln weitere Fördermittel bei der N-Bank einwirbt. Eine diesbezügliche Fördermittelzusage steht noch aus.

Ziele / Wirkungen:

Der Landkreis Peine bewertet dies als richtungsweisendes Pilotprojekt und unterstützt damit konkrete Maßnahmen auf lokaler Ebene im Kreisgebiet. Dazu ist zusätzlich vorgesehen, dass Gemeinde, Ingenieurbüro und Klimaschutzagentur miteinander kooperieren, insbesondere im Rahmen von Bürger-Informationsveranstaltungen, Arbeitsgruppen und bei der Dokumentation und Publikation der Ergebnisse. Angestrebt wird die Entwicklung dieses Quartierskonzeptes als besonderes Projekt, von dem auch eine Pilotwirkung für andere Kommunen ausgehen kann.

Ressourceneinsatz:

Im Rahmen der Auflösung der gemeinsamen Klimaschutzagentur Hildesheim-Peine gGmbH wurden die Ansätze innerhalb des Produktes 11114 (Seiten 403 bis 408 des Haushaltsplanes 2020) verlagert. Statt unter Position 18 als Konto 4315200 wird der Betrag seit 2020 unter Position 15 als Konto 4291000 (Seite 405) ausgewiesen. Als Folge der Zuordnungsvorschriften des Landes Niedersachsen wird der vorgesehene Zuschuss aus einem Konto der Kontengruppe 43 zu zahlen sein. Die Deckung erfolgt aus dem Ansatz des Kontos 4291000. Es werden somit keine zusätzlichen Ressourcen erforderlich.

Schlussfolgerung:

Mit der finanziellen Unterstützung werden konkrete Maßnahmen der klimapolitischen Agenda auf der Grundlage des Integrierten Klimaschutzkonzeptes 2013 umgesetzt. Die Gemeinde Hohenhameln wird finanziell unterstützt, den Eigenanteil im Förderprogramm aufzubringen. Die Erarbeitung des Energiequartierskonzeptes wird positive Impulse zur CO2-Reduzierung und Energieeinsparung aufzeigen. Das Konzept ist die Grundlage für die weitere Entwicklung des Quartiers auch hinsichtlich möglicher Entwicklungspotentiale im Bereich Wasserstoffzentrum.

Prävention/Nachhaltigkeit

Maßnahmen zur konkreten Umsetzung einer CO2-Reduzierung sowie der intelligenten bedarfsabhängigen Nutzung von Energie sind notwendige Maßnahmen um die klimapolitischen Ziele im Landkreis Peine zu erreichen.

Klima-, Umwelt- und Naturschutz

Die Erarbeitung eines Energiequartierskonzeptes ist eine geeignete Grundlage, um die unterschiedlichen Belange und Zielrichtungen im Klima-, Umwelt- und Naturschutz zu berücksichtigen.

Bildung

Es ist davon auszugehen, dass auch mit der Erarbeitung des Konzeptes die Möglichkeit besteht, einen bürgernahen Partizipationsprozess vor Ort zu initiieren. Auch besteht in der Gemeinde mit dem Projekt die Möglichkeit, etwaige Themen in die Kinder-, Jugend- und Sozialarbeit einfließen zu lassen.

Anlagen

Antrag der SPD-Kreistagsfraktion-Energiequartierskonzept

Referat Landrat
LR ☒ EKR ☒ I ☐ II ☒ III ☐
FD:

Eingang 04. SEP. 2020

erforderlich: ☒ zur weiteren Bearbeitung
☐ Bericht ☐ Rücksprache LR
Sonstiges: ☒ Kenntnis ☐ zum Verbleib
WV: Hzsh

SPD
SPD Fraktion
im Kreistag Peine

An den
Landrat des Landkreises Peine
Herrn Franz Einhaus
Burgstr. 1
31224 Peine

Peine, den 03. September 2020

Entwicklung eines Energiequartierskonzeptes für die Ortschaft Mehrum/ Landkreis Peine; Antrag zur finanziellen Beteiligung durch den Landkreis Peine

Sehr geehrter Herr Landrat Einhaus,

die SPD-Fraktion stellt den Antrag auf 50%ige finanzielle Beteiligung des Landkreises Peine an den nicht durch Fördergelder gedeckten Kosten zur Entwicklung eines Energiequartierskonzeptes für die Ortschaft Mehrum/ Gemeinde Hohenhameln, höchstens jedoch 14.000,-- Euro.

Begründung:
Der Landkreis Peine hat die Entwicklung eines Energiequartierkonzeptes für die Ortschaft Mehrum als Leuchtturmprojekt angeregt und in Eigeninitiative eine Projektskizze (Anlage) entwickelt, die in Kooperation mit dem Landkreis Peine unter Federführung der Klimaschutzagentur Hildesheim – Peine als Quartiersbildung zur vollumfänglichen Versorgung der Ortschaft Mehrum mit regenerativer Energie umgesetzt werden sollte. Aus Sicht des Landkreises Peine bietet die Ortschaft Mehrum in besonderem Maße die Rahmenbedingungen für eine Energiequartiersbildung, da sich insbesondere das Hallenbad als Wärmesenke für eine regenerative Energieversorgung anbietet und im Bereich des Industriegebietes Ackerköpfe energieproduzierende Unternehmen angesiedelt sowie zahlreiche Windenergieanlagen in Betrieb sind. Ziel ist es, mit Hilfe privater Investoren, Vernetzung der örtlichen Energieerzeuger und –verbraucher sowie Fördergelder ein Energiequartierskonzept zu entwickeln.

Der Gemeinderat Hohenhameln hat in 2018 den Grundsatzbeschluss zur Entwicklung eines Energiequartierskonzeptes für die Ortschaft Mehrum gefasst. In der Folgezeit sind durch die Gemeinde Hohenhameln mehrere Gespräche u. a. mit Vertretern des Landkreis Peine und der Ostfalia Hochschule geführt worden. Der Landkreis Peine hat in den Gesprächen gegenüber Verantwortlichen der Gemeinde Hohenhameln für dieses Leuchtturmprojekt geworben und eine Kostenübernahme zugesagt, dafür aber bisher keine konkrete schriftliche Mitteilung gegeben. Die Klimaschutzagentur Hildesheim-Peine wurde zwischenzeitlich aufgelöst, das Projekt wird gleichwohl durch den Landkreis Peine weiter begleitet.
Der Gemeinderat Hohenhameln hat mit Beschluss in 2019 der „Low-E“ Ingenieurgesellschaft für energieeffiziente Gebäude mbH, Wolfenbüttel, nach Prüfung ihres Honorarangebots für die Entwicklung eines Quartierkonzeptes für den Energieort Mehrum den Auftrag erteilt zur Erstellung eines Antrages und Beantragung von Fördermitteln nach dem Programm 432 A der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Dafür sind rund 1.600 ,-- Euro Kosten entstanden. Der Antrag ist zwischenzeitlich durch die KfW bewilligt. Für die folgende Datenerhebung und Konzeptentwicklung entstehen der Gemeinde Hohenhameln Kosten in Höhe von rund 103.000,-- Euro, von denen Fördermittel in Höhe von rund 77.000,-- Euro durch die KfW gewährt werden. Die maximal mit Eigenmitteln zu finanzierenden rund 28.000,-- Euro sollten im Rahmen dieses Gemeinschaftsprojektes hälftig von der Gemeinde Hohenhameln und dem Landkreis Peine getragen werden. Ggf. reduzieren sich die zu finanzierenden Eigenmittel noch, sofern die N-Bank einen noch ausstehenden positiven Fördermittelbescheid erteilt. Dem Landkreis Peine liegt der gesamte Schriftverkehr vor.

Mit freundlichen Grüßen
Frank Hoffmann

Frank Hoffmann
Fraktionsvorsitzender

Projektskizze: Energieort Mehrum

Im Landkreis Peine wird Klimaschutz groß geschrieben.

Alle Kommunen, so die Gemeinden Ilsede, Lengede, Vechelde , Wendeburg, Edemissen und auch Hohenhameln, die Stadt Peine und der Landkreis Peine sind dabei, durch kommunales Energiemanagement und weitere Klimaschutzmaßnahmen dem Klimawandel verantwortlich zu begegnen.

Der Ortsteil Mehrum in der Gemeinde Hohenhameln könnte in diesem Zusammenhang eine besondere und innovative Rolle übernehmen.

Auslöser einer aktuellen Überlegung für ein Klimaschutz orientiertes, ökologisches Quartierskonzept in Mehrum ist, dass die bislang kostenfrei vom Kraftwerk Mehrum gelieferte Wärmeenergie für das Hallenbad in Mehrum nicht mehr kostenfrei zur Verfügung steht.

Das hat die Gemeinde und interessierte Bürgerinnen und Bürger bewogen, sich mit kostengünstigeren und möglichst klimaschonenden Alternativen für die Wärmeversorgung und Energieversorgung des Hallenbades in Mehrum zu befassen. Ausgehend davon sind weitergehende Überlegungen ganz Mehrum betreffend vielversprechend.

Ziel sollte es sein, ausgehend von den Herausforderungen für die Versorgung des Hallenbades, einen Lösungsansatz zu finden, der mit einem hohen Mehrwert insbesondere für die Bewohnerinnen und Bewohner in Mehrum und den Klimaschutz einhergeht, indem integral auf die Versorgung des Hallenbades und des gesamten Dorfes auf der Basis erneuerbarer Energien gesetzt wird.

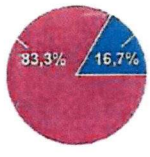
Hierfür liegen gerade in Mehrum lohnenswerte und produktive Ansatzpunkte vor, die im Folgenden kurz skizziert werden sollen:

Das Hallenbad soll weiter vorgehalten werden, ist Wärmesenke und sollte mittels erneuerbarer Energien vollumfänglich versorgt werden. Die Gemeinde plant dem Vernehmen nach einen Kindergarten in Mehrum. Auch dieser sollte mittels erneuerbarer Energien vollumfänglich versorgt werden.

Nördlich vom Ort liegen technische Einheiten, die von Firmen gehalten werden, die schlicht als big-player im Energie-Geschäft anzusehen sind.

Kraftwerk Mehrum: Das Steinkohlekraftwerk Mehrum wurde 1979 in Betrieb genommen und ist ein bedeutender Arbeitgeber in der Region. Gemeinsame Gesellschafter der Kraftwerk Mehrum GmbH sind die Stadtwerke Hannover AG (83,3 %) und die Braunschweiger Versorgungs-AG & Co. KG (16,7 %). Es hat eine Bruttoleistung von 750 Megawatt. Die Prozesswärme wurde viele Jahre u.a. auch kostenfrei für das Hallenbad in Mehrum bereitgestellt.

enercity



(Quelle: Wikipedia Kraftwerk Mehrum)

Kompostwerk der Biogenes Zentrum Peine: Neben dem Kraftwerk Mehrum liegt im Industrie- und Gewerbegebiet das Kompostwerk der Biogenes Zentrum Peine GmbH, einer Tochter der weltweit agierenden Remondis SE & Co KG Gruppe, in dem Dienstleistungen rund um die Entsorgung, Kompostierung, Stoffstrommanagement und Vermarktung von Wertstoffen angeboten werden. Dort fällt auch Prozesswärme an.

Biogasanlage Mehrum: Ebenfalls im Industriegebiet Ackerköpfe liegt eine Biogasanlage, die der BayWa r.e. gehört. Die Anlage produziert rund 3,4 Megawatt pro Stunde (elektrisch) und kann damit rund 4.500 Haushalte mit Strom und 2.000 Haushalte mit Wärme versorgen.

Die Situation um Mehrum herum ist überdies durch eine Vielzahl von Windkraftanlagen geprägt.

(Quelle: Homepage Regionalverband Braunschweig)

(Quelle: Google Maps)

Bei integraler Betrachtung des Ortes und seiner unmittelbaren Umgebung liegen exklusiv in diesem Areal besondere Voraussetzungen vor, die es lohnenswert erscheinen lassen, eine Untersuchung von Chancen einer Versorgung des gesamten Ortes Mehrum mit regenerativer Energie durchzuführen.

Zunächst sollen gezielt wichtige Akteure und Meinungsbildner und die vorgenannten „big-player" vor Ort angesprochen werden, um den Fokus auf eine derartige Betrachtungsweise zu schärfen und zu mobilisieren. Bei positiver Rückmeldung könnte eine Bürgerversammlung zur Intensivierung der Meinungsbildung im Ort beitragen und erste Ansätze für eine Haushaltsbefragung mittels Fragebogen legen. Vorzugsweise sollte die Hohenhamelner Politik im Rat durch einen entsprechenden Beschluss der Angelegenheit die angemessene Bedeutung und Gewicht verleihen.

Sofern auch hier ein positiver Trend zu erkennen ist, könnte die Klimaschutzagentur Hildesheim-Peine gGmbH einsteigen und sich dieser Thematik über ein gefördertes Projekt (siehe nachfolgende Ausführungen) annehmen.

Ausblick – Förderkulisse „Energetische Quartierskonzepte"

Im Folgenden soll kurz eine mögliche Förderkulisse skizziert werden, die für die Umsetzung des oben genannten Vorhabens interessant erscheint (Quelle: www.klimaschutz-niedersachsen.de).

Für Kommunen ist die energetische Erneuerung des Gebäudebestandes eine der großen Herausforderungen der Energiewende. Dabei sollte sich - wie bereits skizziert - die Betrachtung der Kommune weniger auf das einzelne Gebäude, als vielmehr auf den energetischen Sanierungsprozess von ganzen Quartieren richten. Energetische Quartierskonzepte sind ein effektives Instrument zur Planung und Umsetzung der energetischen Quartierssanierung.

Für die Aufstellung und Umsetzung energetischer Quartierskonzepte stellt die KfW mit dem Programm 432 „Energetische Stadtsanierung" den Kommunen einen Zuschuss in Höhe von 65 Prozent zur Verfügung. Das Land Niedersachsen bietet zusätzliche Fördermittel für Konzepte zur energetischen Quartierssanierung: Die KfW-Förderung wird um 20 Prozent (bis zu maximal 10.000 Euro) aufgestockt. Außerdem kann ein Quartierskonzept als Grundlage für die Ausweisung eines Sanierungsgebietes (§§ 136 ff BauGB) genutzt werden. In diesem Fall können energetische Investitionen bis zu 100 Prozent steuerabzugsfähig (§§ 10 f und 7 h EStG) sein.

Ein Quartier besteht nach der Definition des Förderprogramms aus mindestens zwei zusammenhängenden bebauten Grundstücken. Ein Quartier kann ein ganzes Dorf umfassen, ist in der Regel aber kleiner als ein Stadtteil. Die Quartiersabgrenzung nimmt jede Kommune selber vor – ganz entsprechend der lokalen Gegebenheiten und Zielsetzungen. Unterscheidungsmerkmale sind zum Beispiel die Siedlungs- und Nutzungsstruktur, das Baualter, die Bauweise oder auch die jeweiligen Eigentumsverhältnisse.

Der Untersuchungsgegenstand und die Zielsetzung des Quartierskonzeptes werden von der jeweiligen Kommune definiert. Es werden die klassischen Fragen der kommunalen Bauleitplanung untersucht und in Bezug zu ihren Auswirkungen auf die energetische Qualität und Versorgung des Quartiers gesetzt.

Mögliche Ziele eines Quartierskonzeptes könnten sein:

- Energetische Sanierung des Gebäudebestandes
- Schaffung einer energieeffizienten Infrastruktur
- Effiziente Wärmeversorgung
- Entwicklung von Lösungen für den Einsatz Erneuerbarer Energien
- Klimagerechtes Mobilitätskonzept
- Klimabewusstes Verbrauchsverhalten

Mit einem Quartierskonzept können der Gebäudebestand erfasst und anhand der Energieverbrauchszahlen konkrete Minderungspotenziale aufgezeigt werden. Daraus lassen sich Strategien und Maßnahmen ableiten und gezielt auf die Umsetzung hin planen. Durch die frühzeitige Einbeziehung der relevanten Akteure und die fokussierte Betrachtung eines Quartiers werden die Umsetzungschancen gegenüber großräumigeren Konzepten verbessert. Auch bietet sich die Chance, im Rahmen einer integrierten Planung verschiedene Zielsetzungen der Stadtentwicklung aufeinander abzustimmen.

Je nach Ziel des Konzeptes sollten folgende Aspekte in die Untersuchung einfließen:

- Vorhandene städtebauliche Planungen
- Aussagen zu Stadtbildqualitäten und Demografie
- Einbindung der betroffenen Akteure
- Gesamtenergiebilanz des Quartiers
- Analyse möglicher Umsetzungshemmnisse und deren Überwindung
- Aussage zu Kosten, Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit
- Maßnahmen zur organisatorischen Umsetzung und zur Erfolgskontrolle
- Information, Öffentlichkeitsarbeit

Was wird gefördert?

1. Erstellung des Quartierskonzeptes

Ein energetisches Quartierskonzept wird mit 65 Prozent der Kosten durch die KfW gefördert. Diese Förderung wird durch das Land Niedersachsen um weitere 20 Prozent (bzw. 30 Prozent für Haushaltssicherungskommunen) um max. 10.000 Euro aufgestockt. Diese zusätzliche Förderung ist bei der N-Bank zu beantragen. Informationen zur ergänzenden Landesförderung bei der NBank

Schon zu Beginn müssen Zweck, Ziele und Aufgabenstellung für das Quartierskonzept definiert werden. Die Phase bis zum fertigen Antrag erfordert besondere Sorgfalt und kann daher arbeitsintensiv sein. Kosten, die z.B. für die fachliche Beratung und Antragserarbeitung entstehen können in angemessenem Rahmen sogar nachträglich gefördert werden. Die Kommune kann die Fördermittel auch an Dritte (z.B. Stadtwerke und Wohnungswirtschaft) weiterleiten. Den Förderantrag muss aber die jeweilige Kommune stellen.

2. Quartiersmanager/innen

Schon während der Konzepterstellung kann die Kommune eine/n Quartiersmanager/in einstellen, deren Personalkosten zu 65 Prozent gefördert werden. Insgesamt kann der/die Quartiersmanager/in bis zu fünf Jahren gefördert werden. Maximal gibt es 250.000 Euro Zuschuss für Sach- und Personalkosten über diesen Zeitraum. Es muss keine neue Stelle geschaffen werden, es ist auch möglich vorhandenes Personal für die Aufgabe freizustellen oder ein externes Büro zu beauftragen.

Das Quartiersmanagement unterstützt die Umsetzung des Quartierskonzeptes vor Ort. Das kann zum Beispiel die Beteiligung der Bürger/innen, die Energieberatung, die Erstellung gemeinschaftlicher Ausschreibungen oder die Umsetzungsplanung für ein Nahwärmenetz sein.

Private Investitionen steuerabzugsfähig machen?

Ein Quartierskonzept kann auch als Grundlage für die Ausweisung eines Sanierungsgebietes (§§ 136 ff BauGB) genutzt werden. In diesem Fall können Investitionen in die energetische Sanierung nach §§ 10 f und 7 h EStG als Sonderausgabe oder erhöhte Absetzung von der Einkommenssteuer abzugsfähig sein. Diese steuerlichen Absetzungsmöglichkeiten begünstigen die energetische Gebäudesanierung zusätzlich.

Weitere Informationen

Die Klimaschutzagentur Hildesheim-Peine unterstützt bereits im Landkreis Hildesheim, die Gemeinde Duingen bei der Erstellung eines integrierten Klimaschutzkonzepts. Weitere Informationen zu diesem Modellvorhaben finden Sie hier: Modell Energie-Flecken-Duingen

Auch überregional gibt es in Niedersachsen bereits schöne Beispiele. Die Samtgemeinde Harsefeld hat bereits zwei Quartierskonzepte erstellt. Bürgermeister Rainer Schlichtmann berichtet im Interview gegenüber der Energie- und Klimaschutzagentur Niedersachsen (KEAN) über die Erfahrungen: Zum Interview

Bei der Fachtagung der KEAN zum Thema „Energetische Quartierssanierung" am 11.5. 2017 wurden Ergebnisse aus der Begleitforschung und hilfreiche Praxiserfahrugen ausgetauscht. Die KEAN hat die Ergebnisse für Sie zusammengefasst. Zur Nachlese

Das Niedersächsische Sozialministerium hat zwei umfassende Publikationen zur energetischen Quartierssanierung bzw. zum Klimaschutz in der Siedlungsentwicklung herausgegeben.
Planungshilfe Energetische Quartierssanierung (PDF4 MB)
Handbuch Klimaschutz in der Siedlungsentwicklung (PDF 3,7 MB)

Das Bundesumweltministerium stellt Praxisbeispiele und Ergebnisse aus der Begleitforschung zur energetischen Stadtsanierung vor:
Energetische Stadtsanierung in der Praxis I: Grundlagen zum KfW-Programm 432 (PDF)
Energetische Stadtsanierung in der Praxis II: Erste Ergebnisse der Begleitforschung und gute Beispiele (PDF)
Energetische Stadtsanierung in der Praxis III: Umsetzungserfolge und Herausforderungen für die Zukunft (PDF)

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/743**
Federführend: Dezernat 2	Status:	öffentlich
	Datum:	23.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

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

Entwicklung eines Wasserstoffzentrums am Standort des Steinkohle-Kraftwerks Mehrum

Beschlussvorschlag:

Der Antrag der CDU-Kreistagsfraktion wird zur weiteren Beratung in den Fachausschuss verwiesen.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:

Das in den 1960er Jahren in Betrieb genommene Steinkohle-Kraftwerk Mehrum mit einer Leistung von ca. 750 Megawatt wird im Zuge der deutschlandweiten Beendigung der Kohleverstromung stillgelegt und wird spätestens 2026 vom Netz gehen.

Im Zuge der Energiewende hin zu einer vollständigen Versorgung aus erneuerbaren Energien wird zukünftig einer flexiblen und langfristigen Speichermöglichkeit für Energie und der netzdienlichen Kopplung der Sektoren Strom, Wärme und Verkehr eine immer höhere Bedeutung zukommen. Zur Energiespeicherung, die über batterieelektrische Kapazitäten hinausgeht, eignet sich besonders Wasserstoff. Er lässt sich klimaneutral auf Basis erneuerbarer Energien erzeugen (sogenannter "grüner Wasserstoff") und in einer Vielzahl von Anwendungen einsetzen (z. B. in brennstoffzellenbetriebenen Fahrzeugen, als Basis für synthetische Kraft- und Brennstoffe und bei der Stahlerzeugung als Ersatz für Steinkohlen-Koks). Mit dem Einsatz von Wasserstoff kann das Energie-Angebot saisonal und überregional besser dem Bedarf angeglichen werden. Daher beabsichtigt die Bundesregierung im Rahmen der Nationalen Wasserstoff-Strategie einen zügigen

Markthochlauf zu unterstützen, wobei der Schwerpunkt der Förderung zunächst auf große industrielle Verbraucher und die ansteigende Nachfrage im Mobilitäts-Bereich gelegt werden wird.

Der Betreiber des Kraftwerkes Mehrum sieht in der Erzeugung von Wasserstoff durch Elektrolyse von Wasser mittels Strom aus erneuerbaren Energien eine Möglichkeit, den Standort in Mehrum weiter als Energiestandort zu nutzen und dem Personal (derzeit etwa 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) eine Zukunftsperspektive zu bieten und Weichen für Zukunftskonzepte für das gesamte Gelände zu stellen. Die Standort-Voraussetzungen werden dafür als prädestiniert angesehen (Lage am Mittellandkanal mit Hafenanlagen, Knotenpunkt von Stromleitungen verschiedener Spannungsebenen, vorhandene doppelsträngige Gas-Pipeline, die zum Transport von Wasserstoff geeignet wäre). Mehrum wäre als Produktionsstätte von Wasserstoff außerdem eine sehr gute Ergänzung zu dem wissenschaftlichen Wasserstoff-Campus, der im nahegelegenen Salzgitter entsteht.

Der Kraftwerksbetreiber Mehrum hat am 06.03.2020 einen Workshop mit 10 regionalen Projektpartnerinnen und -partnern veranstaltet. Dazu gehörten neben dem Anlagenbetreiber Kraftwerk Mehrum, den Firmen Siemens als Anlagen-Hersteller, BS Energie und Volkswagen Kraftwerke als voraussichtliche Wasserstoff-Verbraucher (später kam noch Tool-Fuel hinzu), die Netzbetreiber Tennet und Gasunie, Vertreter der Landesregierung (Wirtschafts- und Umweltministerium) und der Forschung (Institut für elektrische Energiesysteme der Leibnitz Universität Hannover und das Karlsruher Institut für Technologie KIT).

Dabei wurde vereinbart, gemeinsam eine Machbarkeitsstudie zur Untersuchung der technischen und ökonomischen Parameter für die Entwicklung eines Wasserstoff-Zentrums am Standort Mehrum in Auftrag zu geben. Damit ist der zunächst wichtigste Schritt eingeleitet. Die Studie wird voraussichtlich bis zum Ende des Jahres 2020 belastbare Szenarien aufzeigen. Der Kraftwerksbetreiber Mehrum beabsichtigt, gemeinsam mit dem Energieforschungszentrum Niedersachsen (EFZN) und dem in der Entstehung befindlichen Energiecampus Salzgitter ein Akteursnetzwerk für die Nutzung von Wasserstoff zu bilden. Diese Entwicklungen sind im Hinblick auf den Klimaschutz im Landkreis Peine sehr zu begrüßen. Die Klimaschutzagentur hat ergänzend den Kontakt zwischen dem Geschäftsführer des Kraftwerkes Mehrum und dem Planer des Energiequartierskonzeptes Mehrum (Prof. Kühl / Low-E Ingenieurgesellschaft) hergestellt, so dass in den Betrachtungen für das Quartierskonzept auch innovative Ansätze, wie die Wasserstoff-Erzeugung, -speicherung und deren wärme- und stromseitige Umsetzung mitberücksichtigt und planerische Synergieeffekte genutzt werden können. Im Rahmen des Quartierskonzeptes werden insbesondere die Möglichkeiten der Einbindung erneuerbarer Energien im Umfeld von Mehrum untersucht. Dafür liegt die Förderzusage der KfW bereits vor. Eine Ergänzungsförderung der NBank wird erwartet. Unter der Voraussetzung, dass der Rat der Gemeinde Hohenhameln in seiner nächsten Sitzung den entsprechenden Sperrvermerk im Haushalt aufhebt, wird die Erarbeitung des Quartierskonzeptes kurzfristig beauftragt.

Die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie sind eine erste Grundlage für weiterführende Prüf- und Realisierungsschritte im näheren Wirtschaftsraum. Dazu sollen mit der Region Hannover und dem Regionalverband Braunschweig weiterführende Aktivitäten und Synergien für die Entwicklung eines Wasserstoffeszentrums abgestimmt und erarbeitet werden.

Ziele / Wirkungen:
Die Nutzung von Wasserstoff als Energiespeichermedium ist derzeit die vielversprechendste technische Möglichkeit für die erforderliche Dekarbonisierung in industriellem Maßstab. Es wird angestrebt, den Landkreis Peine als Standort für diese innovative Schlüsseltechnologie zu etablieren.

Ressourceneinsatz:
Die Machbarkeitsstudie für die Entwicklung eines Wasserstoffzentrums am Standort des

Kraftwerkes Mehrum wird von den o. g. unmittelbaren Projektpartnerinnen und -partnern finanziert Nach Presseangaben vom 18.09.2020 liegen die Kosten für das Gutachten bei ca. 120.000 €.

Schlussfolgerung:
Die Ergebnisse der in Auftrag gegebenen Machbarkeitsstudie, die voraussichtlich Ende des Jahres 2020 vorliegen, werden für die weiteren Schritte wegweisend sein. In Ergänzung der konzeptionellen Machbarkeitsstudie werden alle möglichen und erforderlichen Schritte eingeleitet, um zum einen die Schlüsseltechnologie „Wasserstoff“ im Landkreis Peine zu etablieren als auch den wissenschaftlichen Transfer zum Wasserstoffkampus Salzgitter für weitere Synergien auszubauen.

Prävention/Nachhaltigkeit – Klima-, Umwelt- und Naturschutz:
Die aufgeführten Maßnahmen sind nachhaltigkeitsrelevant für den Klima-, Umwelt- und Naturschutz. Es wird auf das Integrierte Klimaschutzkonzept des Landkreises Peine verwiesen.

Anlagen

Antrag der CDU-Kreistagsfraktion vom 12.09.2020

CDU-Kreistagsfraktion Peine • Freiligrathstr. 4 • 31224 Peine

CDU Kreistagsfraktion

Referat Landrat
LR ☒ EKR ☒ I ☐ II ☒ III ☐
FD:
Eingang 14. SEP. 2020
erforderlich: ☒ zur weiteren Bearbeitung
☐ Bericht ☐ Rücksprache LR
Sonstiges: ☒ Kenntnis ☐ zum Verbleib
WV: Hz: SH

CDU-Kreistagsfraktion

Der Fraktionsvorsitzende

Landkreis Peine
Herrn Landrat
Franz Einhaus
Burgstraße 1
31224 Peine

12.9.2020

Sehr geehrter Herr Landrat Einhaus,
die CDU-Kreistagsfraktion Peine bittet um Behandlung folgenden Antrags im KA/KT:

Antrag:
Die CDU-Fraktion im Kreistag Peine fordert, alle möglichen und erforderlichen Schritte für ein Wasserstoffzentrum am Standort / Gelände des Steinkohlekraftwerks in Mehrum einzuleiten. Als Grundlage für das Wasserstoffzentrum sollten gemeinsam mit der Region Hannover und dem Regionalverband Braunschweig die Potentiale der Erneuerbaren Energien, die für das Zentrum benötigt werden, z. B. durch eine gemeinsame Studie erhoben werden.

Begründung:
Durch die Pläne nach Klimaneutralität der Europäischen Union bis 2050 befindet sich die Produktion unserer Industrie im Peiner Land in der Umstellung auf moderne CO2-neutrale Techniken. Hierbei kann Wasserstoff eine sehr zentrale Rolle spielen. Die Stahlerzeugung ist hier vorbildhaft mit dem SALCOS-Projekt der Salzgitter AG. Auch die Automobilindustrie als Schlüsselindustrie unserer Region steuert auf eine elektrifizierte Zukunft zu.

In Salzgitter wird ein Wasserstoffcampus aufgebaut, an dem Hochschulen mit regionalen Forschungseinrichtungen und Unternehmen arbeiten, um unsere Region zu einem Zentrum für Wasserstoffkompetenz in Deutschland und Europa zu machen.

Das in Planung befindliche Wasserstoffzentrum am Standort, beziehungsweise auf dem Gelände des heutigen Steinkohlekraftwerks in Mehrum, bietet für den Landkreis Peine ideale Möglichkeiten, an dieser Entwicklung zu partizipieren. Der Kraftwerksstandort Mehrum hatte schon immer eine herausragende energiewirtschaftliche Bedeutung in der heutigen Metropolregion Hannover-BS-WOB. Ziel sollte die Etablierung eines Wasserstoffzentrums mit „Grünem Wasserstoff" sein.

Der Landkreis würde an Know-How gewinnen, die Weiternutzung des bisherigen Kraftwerksgeländes könnte gesichert und Mehrum für weitere, mit der Branche verbundene Firmen, attraktiv werden. Er begleitet das Projekt, um Synergien zwischen dem Wasserstoffcampus in Salzgitter, dem industriellen Einsatz in der Industrie im Großraum Hannover-Braunschweig-Wolfsburg sowie einer möglichen Erzeugung und Speicherung von Wasserstoff am Standort Mehrum herauszuarbeiten. Es sind auch Potenziale, die über eine reine Produktion und Speicherung am Standort Mehrum hinausgehen, zu untersuchen.

Mit freundlichem Gruß

(Michael Kramer)
-Fraktionsvorsitzender-

CDU–Kreistagsfraktion Peine
Freiligrathstraße 4
31224 Peine

Telefon: (05171) 150 33
Telefax: (05171) 15036
kreistagsfraktion@cdu-peine.de

Sparkasse Hildesheim Goslar Peine
IBAN: DE 81 2595 0130 0000 1499 71
BIC: NOLADE21HIK

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/741**
Federführend: Fachdienst Personal und Service	Status:	öffentlich
	Datum:	22.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	10.400,- €/ Jahr
Mitwirkung Landrat:	ja	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	nein	Migration	nein
Prävention/Nachhaltigkeit	nein	Bildung	nein
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Personalangelegenheiten; Beförderung von Herrn Bernd Leunig zum Kreisverwaltungsoberrat (Besoldungsgruppe A 14 NBesG)

Beschlussvorschlag:

Herr Bernd Leunig wird zum 01.11.2020 zum Kreisverwaltungsoberrat befördert.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:
Herr Leunig ist seit 01.11.2006 Leiter des Fachdienstes „EDV“ und wurde zuletzt zum 01.08.2014 zum Kreisoberamtsrat befördert (Beschluss des KA vom 30.07.2014).

Eine Qualifizierungsmaßnahme entsprechend der Qualifizierungsrichtlinie des Landkreises Peine für Ämter der Besoldungsgruppe A 14 NBesG hat Herr Leunig erfolgreich abgeschlossen (KT 18.03.2020).

Die Stelle der Fachdienstleitung „EDV“ ist im Stellenplan mit Besoldungsgruppe A 14 NBesG ausgewiesen.

Da Herr Leunig sich auf der Stelle seit Jahren bewährt hat und er die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, soll seine Beförderung in die Besoldungsgruppe A 14 NBesG zum 01.11.2020 erfolgen.

Ziele / Wirkungen: Entfällt.

Ressourceneinsatz: Entfällt.

Schlussfolgerung: Entfällt.

Anlagen

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/703**
Federführend: Fachdienst Personal und Service	Status:	öffentlich
	Datum:	13.08.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	09.09.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	14.400 €
Mitwirkung Landrat:	ja	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	nein	Migration	nein
Prävention/Nachhaltigkeit	nein	Bildung	nein
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Personalangelegenheiten; Beförderung von Frau Dr. Tatjana Shobeiry Fard in Besoldungsgruppe A 15 NBesG

Beschlussvorschlag:

Frau Dr. Tatjana Shobeiry Fard wird zum 01.11.2020 in die Besoldungsgruppe A 15 NBesG befördert.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:
Frau Dr. Shobeiry Fard wurde nach einem durchgeführten Personalauswahlverfahren durch Beschluss des Kreistages am 19.12.2018 zum 01.01.2019 die Leitung des Fachdienstes „Veterinärwesen“ übertragen und in die Besoldungsgruppe A 14 NBesG befördert. Die Stelle ist im Stellenplan nach Besoldungsgruppe A 15 NBesG ausgewiesen.

Da sich Frau Dr. Shobeiry Fard auf der Stelle bewährt hat, kann eine Beförderung entsprechend der Stellenwertigkeit erfolgen, die beamtenrechtlichen Voraussetzungen sind erfüllt.

Ziele / Wirkungen: Entfällt.

Ressourceneinsatz: Entfällt.

Schlussfolgerung: Entfällt.

Anlagen

Landkreis Peine
Der Landrat

Beschlussvorlage	Vorlagennummer:	**2020/739**
Federführend: Fachdienst Personal und Service	Status:	öffentlich
	Datum:	21.09.2020

Beratungsfolge (Zuständigkeit)	*Sitzungstermin*	*Status*
Kreisausschuss (Vorberatung)	07.10.2020	N
Kreistag des Landkreises Peine (Entscheidung)	07.10.2020	Ö

Im Budget enthalten:	ja	Kosten (Betrag in €):	18.300,- €
Mitwirkung Landrat:	ja	Qualifizierte Mehrheit:	nein
Relevanz			
Gender Mainstreaming	nein	Migration	nein
Prävention/Nachhaltigkeit	nein	Bildung	nein
Klima-/Umwelt-/Naturschutz	nein		

Personalangelegenheiten; Beförderung von Frau Dr. Agnieszka Opiela zur Leitenden Medizinaldirektorin (Besoldungsgruppe A 16 NBesG)

Beschlussvorschlag:

Frau Dr. Agnieszka Opiela wird zum 01.01.2021 vorbehaltlich der Zustimmung des Landespersonalausschusses, alternativ zum 01.04.2021, in die Besoldungsgruppe A 16 NBesG befördert.

Sachdarstellung

Inhaltsbeschreibung:
Frau Dr. Agnieszka Opiela wurde zum 01.10.2016 als Ärztin im Gesundheitsamt eingestellt. Mangels einer vorhandenen Beamtenstelle konnte zunächst nur eine Anstellung als Tarifbeschäftigte nach EG 15 erfolgen.

Mit Wirksamkeit des Stellenplanes 2017 erfolgte zum 01.07.2017 eine Verbeamtung als Medizinalrätin (Bes. Gr. A 13 NBesG) im Beamtenverhältnis auf Probe, nachdem die Stelle in eine Beamtenstelle umgewandelt wurde.

Nach Ablauf der Mindestprobezeit wurde Frau Dr. Opiela aufgrund hervorragender Leistungen zum 01.07.2018 zur Medizinaloberrätin (Bes.Gr. A 14 NBesG) befördert.

Aufgrund der abgeschlossenen Fortbildung als Fachärztin im öffentlichen Gesundheitswesen wurde Frau Dr. Opiela die zwischenzeitlich kommissarisch übertragene Leitung des Gesundheitsamtes endgültig übertragen. Sie wurde zum 01.04.2020 zur Medizinaldirektorin (Bes.Gr. A 15 NBesG) befördert.

Aufgrund § 20 Abs. 3 Nr. 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) ist grundsätzlich eine erneute Beförderung erst frühestens ein Jahr nach der letzten Beförderung zulässig, hier also zum 01.04.2021.

Derzeit steht im Stellenplan nur eine Stelle nach Bes.Gr. A 15 NBesG zur Verfügung. Im Stellenplan 2021 ist vorgesehen, die Stelle der Leitung des Gesundheitsamtes wieder auf Bes.Gr. A 16 NBesG anzuheben, wie es bis 2019 der Fall war. Parallel wird beim Landespersonalausschuss eine Ausnahme vom Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres beantragt. Nach § 20 Absatz 4 NBG kann der Landespersonalausschuss eine entsprechende Ausnahme zulassen.

Soweit der Landespersonalausschuss dem Antrag entspricht und der Budgethaushalt 2021 mit einer Ausweisung der Stelle nach Bes.Gr. A 16 NBesG beschlossen ist, soll eine Beförderung zum 01.01.2021 erfolgen.

Falls keine Zustimmung des Landespersonalausschusses erteilt wird, soll eine Beförderung zum 01.04.2021 (unter der Maßgabe der Ausweisung der Stelle nach Bes.Gr. A 16 NBesG im Stellenplan) erfolgen.

Zur Personalbindung ist das aufgezeigte Vorgehen dringend erforderlich.

Ziele / Wirkungen: Entfällt.

Ressourceneinsatz: Entfällt.

Schlussfolgerung: Entfällt.

Anlagen