

Samtgemeinde Elbtalaue

Der Samtgemeindebürgermeister

Gemeinden Damnatz, Göhrde, Gusborn, Jameln, Karwitz, Langendorf, Neu Darchau
und Zernien sowie Stadt Dannenberg (Elbe) und Stadt Hitzacker (Elbe)

*Stadt
Land
Fluss*



Gleichstellungsbericht

der Samtgemeinde Elbtalaue für die Jahre 2016-2019

Der Samtgemeindebürgermeister Jürgen Meyer
Die Gleichstellungsbeauftragte Susanne Götting-Nilius

Inhalt	Seite
I. Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters	4
II. Allgemeines	5
A. Rechtliche Grundlagen	5
B. Gender Mainstreaming – der Verfassungsauftrag	.6
III. Personalstruktur der SG Elbtalaue	7
A. Allgemeines	7
B. Blick auf den Gleichstellungsplan	8
IV. Maßnahmen der Verwaltung	9
A. Führung	9
B. Fachbereiche	10
1. FB 1	10
2. FB 2	13
3. FB 3	13
4. FB 4	14
5. Stab	16
6. KDE	17
V. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten	18
A. Arbeitsbedingungen	18
B. Tätigkeit	18
VI. Die politischen Gremien	20
VII. Perspektiven und Ausblick:	21
A. Allgemeines	21
B. Gleichstellungsrelevanz der Corona-Krise	21

I. Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters

Mit dieser Darstellung legt die Samtgemeinde Elbtalau eine umfassende Gleichstellungsbericht für die Jahre 2016-2019 gemäß den gesetzlichen Vorgaben vor.

Das Bewusstsein für die Aufgabe, sich als Verwaltung der Überprüfung des eigenen Handelns auf Auswirkungen auf die Gleichstellung zu stellen, ist in den letzten Jahren in der öffentlichen Wahrnehmung gestiegen und nicht zuletzt durch die Vorgabe der hauptamtlichen Beschäftigung einer Gleichstellungsbeauftragten noch einmal gewachsen.

Was tun wir also als Samtgemeinde Elbtalau um unserem gesetzlichen Auftrag gerecht zu werden? Was ist bereits selbstverständlicher Bestandteil unserer täglichen Arbeit und wo gibt es noch Handlungs- und Entwicklungsbedarf?

Wir nehmen diesen Auftrag als Führungs- und Querschnittsaufgabe, in Kommunikation mit den Beschäftigten, der Politik und den Menschen in den Städten und Gemeinden der Samtgemeinde Elbtalau an, für die wir als umsetzende Instanz den Alltag mitgestalten.

Es ist unser erklärtes Ziel, kontinuierlich an der Verwirklichung gleicher Chancen für alle Geschlechter unter Anerkennung unterschiedlicher und vielfältiger Lebensentwürfe zu arbeiten.

Wir nehmen unsere Aufgabe ernst, uns auf allen Ebenen des Verwaltungshandelns selber zu überprüfen und Rahmenbedingungen zur Umsetzung dieses Zieles zu fördern und zu gestalten.

Mit diesem Bericht möchten wir zu erkennen geben, dass Gleichberechtigung für uns eine Selbstverständlichkeit ist, in der internen Entwicklung, wie nach außen in unserem Handeln für die Einwohnerinnen und Einwohner der Samtgemeinde Elbtalau.

Wir zeigen, in welchen Bereichen wir dies bereits bewusst umsetzen, aber auch in welchen Bereichen vielleicht noch Nachholbedarf besteht.

Wir möchten der gesellschaftlichen Entwicklung offen begegnen und mit unserer Arbeit Raum bieten für eine lebendige, in jeglicher Hinsicht gleichberechtigte Gestaltung unsere Städte und Gemeinden.



Der Samtgemeindebürgermeister

II. Allgemeines

A. Rechtliche Grundlagen

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(Art. 3, Abs. 2 Satz 1 GG)

Artikel 3, Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung überträgt die Aufgabe zur Verwirklichung von Gleichstellung in die Kommunen.

Das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz wiederum verpflichtet die Kommunen entsprechend §9 Abs. 7 zu einem Bericht über die konkret vor Ort in diesem Sinne ergriffenen Maßnahmen.

„Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs.2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, sowie über deren Auswirkungen. Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.“ (NKomVG § 9 Abs. 7)

Dieser Bericht in der vorgesehenen Form wird hiermit durch die Samtgemeinde Elbtalaue vorgelegt. Er ist nicht zu verwechseln mit dem Gleichstellungsplan (§§15-17 NGG), oder mit dem Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten (§9, Abs. 4.6, NKomVG).

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2019-2021 ist ein in die Zukunft gerichteter Planungsbericht der – internen - personellen Entwicklung der Verwaltung in Bezug auf die Verwirklichung von Gleichstellung.

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich auf die Maßnahmen und Inhalte ihrer Arbeit. Dieser wird in der Regel jährlich von der Gleichstellungsbeauftragten dem Samtgemeinderat vorgelegt.

Der Gleichstellungsbericht dagegen resümiert die gleichstellungsrelevanten Ansätze und Maßnahmen die die Verwaltung in den zurückliegenden 3 Jahren in ihrer Arbeit nach innen und nach außen umgesetzt hat.

„Der historische Gesetzgeber wollte mit dem heutigen Absatz 7 verdeutlichen, „*dass Normadressat des Gleichstellungsauftrages die Gemeinde, also Rat, Verwaltungsausschuss und Bürgermeisterin oder Bürgermeister sind. Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert, berät und unterstützt die Gemeinde bei gleichstellungspolitischen Maßnahmen und ist damit vielfach die Triebfeder (...). Aus diesem Grund solle der Bericht von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten abgegeben werden.*“¹

Um dies möglich zu machen, sind mit allen Organisationseinheiten Gespräche geführt worden. Beiträge zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in den Fachaufgaben sind von den Fachbereichsleitungen in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammengetragen worden.

„Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet. Die Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreaming dürfte hierfür ein geeignetes Instrument sein.“ (LT-Drs.15/1490, S. 22 zu Abs. 9)

¹ LT-Drs.15/1490, S. 22 zu Abs. 9, zitiert aus KVR Nds/NKomVG/November 2013 – Blum -

Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2016-2019.

Da sich mit der Einstellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zum 1.11.2017 die Bedingungen für Gleichstellungsarbeit in der Samtgemeinde Elbtalaue geändert haben, bezieht sich der Bericht vor allem auf die Zeit 2018 und 2019, wobei auch ein Blick auf die aktuelle und besondere Situation 2020 nicht ausgespart wird.

B. Gender Mainstreaming – der Verfassungsauftrag

Die Verpflichtung zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreamings ergibt sich nicht nur aus dem nationalen, sondern auch aus dem europäischen Recht.

Auf der Ebene der Europäischen Union wurde der Gender Mainstreaming-Ansatz zum ersten Mal im Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999 (Art.3) verbindlich festgeschrieben. Seit der Verabschiedung des Vertrags von Lissabon im Jahr 2008 ist die Verpflichtung der EU zu Gender Mainstreaming in Artikel 8 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union festgeschrieben.²

„Gender“ bezeichnet das soziale Geschlecht, im Deutschen gibt es kein sprachliches Äquivalent zu diesem Ausdruck. Auch „mainstreaming“ lässt sich nicht eins zu eins übersetzen, es meint, das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird in den Vordergrund (in den mainstream) gestellt. Aufgrund des europäischen Ansatzes hat sich dieser Begriff international etabliert.

„Gender Mainstreaming (GM) besagt, dass die Berücksichtigung von Gender als einer sozialen Strukturkategorie eine Querschnittsanforderung an das praktische Handeln werden soll“.³

Ganz konkret heißt dies, dass auch Politik und Verwaltung in der Elbtalaue verpflichtet sind, in diesem Sinne ihre Planungen, Entscheidungen und Handlungen immer an den verschiedenen Bedürfnissen und Interessen aller Geschlechter auszurichten und deren Auswirkungen auf verschiedene Lebenswirklichkeiten als Querschnittsaufgabe zu berücksichtigen haben.

Aktuell ist es das Ziel, dieses Bewusstsein weiter in der Politik und in der Verwaltung zu verankern.

Der Gleichstellungsbericht ist insofern sowohl ein Instrument der Reflexion als auch eine Wegweisung, Gender Mainstreaming zu einer Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

² <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT>

³ <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/147997/warum-macht-gender-mainstreaming-sinn-beispiele>

III. Personalstruktur der SG Elbtalaue

A. Allgemeines

Zur Personalstruktur der Samtgemeinde Elbtalaue kann zunächst auf den vorliegenden Gleichstellungsplan 2019-2021, den Personalbericht 2019 (vorgestellt im AIZE am 18.02.2020) und die Stellenpläne der vergangenen Jahre, sowie den aktuellen Stellenplan für das kommende Jahr 2021 (vorgestellt im AIZE am 03.11.2020) verwiesen werden.

Für den Berichtszeitraum bis 31.12.2019 ergibt sich ein Gesamtvolumen (nach Stunden berechnet) von 102,74 Stellen.

Auf Köpfe verteilt sind das 164 Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte.

Davon sind 102 Frauen und 62 Männer.

Mit einem Anteil von 62,2% sind die Frauen insgesamt deutlich überrepräsentiert in der Samtgemeindeverwaltung.

Der Gleichstellungsplan zeigt die Verteilung von Über- und Unterrepräsentanzen auf. Gegenüber dem Darstellungszeitraum und dem Stichtag haben sich geringfügige Veränderungen ergeben, die allerdings die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen leicht zum negativen verschoben haben. Durch Beschäftigung eines weiteren Mannes in der EG 11 hat sich das Verhältnis vorübergehend von 3/ auf 4/3 verschoben, d.h. nicht mehr 50% Frauenanteil, sondern nur noch 42,86%. Diese Verschiebung resultierte allerdings nur aus der Übergangsphase auf der Stelle bis zum Eintritt in den Ruhestand des vorherigen Stelleninhabers.

In den Entgeltgruppen 1 - 8 hat gibt es bis zum Stichtag keine signifikante Veränderung der Verteilung der Über- und Unterrepräsentanzen.

Berechnungen im Personalbericht 2019 zeigen auf, dass sich aufgrund der Altersstruktur im Verwaltungspersonal in den nächsten 10 Jahren eine altersbedingte Fluktuation von ca. 20% der gesamten Belegschaft ergeben wird.

In diesem Zeitraum werden auch Führungspositionen neu zu besetzen sein, so dass mittelfristig eine Verschiebung von Anteilen möglich ist.

Aktuell ist der Verwaltungsvorstand rein männlich besetzt, von 5

Fachbereichsleitungsstellen (einschl. Betriebsleitung KDE) sind 4 männlich besetzt und als Fachdienstleitungen sind 6 Männer und 3 Frauen beschäftigt.

Demgegenüber sind die Stabsstellen im Bereich Marketing/Tourismus ausschließlich weiblich besetzt.

Auch darüber hinaus gibt es weitere Beschäftigte, die nicht in direkten

Führungspositionen sind, aber dennoch in den oberen Entgeltgruppen 9b/c-11 eingruppiert sind, so dass sich insgesamt ein Verhältnis von 15 Männern zu 12 Frauen bei den Beschäftigten ergibt, und von 3 Männern (alle A13) und 3 Frauen (A11/10/9).

Bei aller weiterer Feinbetrachtung von Unter- und Überrepräsentanzen im Gleichstellungsplan bleibt dennoch festzustellen, dass eine Ausgeglichenheit in manchen Bereichen aufgrund der sehr geringen Gesamtzahl der Beamt:innen und Beschäftigten, verteilt auf alle Besoldungs- und Entgeltgruppen immer schwierig sein wird.

B. Blick auf den Gleichstellungsplan

Im Gleichstellungsplan sind 3 Oberziele festgeschrieben worden:

- Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen
- Förderung von Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit
- Erhöhung der Gendersensibilität

In diesem Zusammenhang kann ein kurzer „Zwischenblick“ auf den Stand der Dinge der Umsetzung dieser Ziele geworfen werden.

- Personalauswahl und Nachwuchsförderung zur Ausbildung zukünftigen Führungspersonals werden im Zusammenhang Personalstruktur und Aufgaben des Fachbereichs 1 dargestellt.

Im Zuge des zu beobachtenden Fachkräftemangels ist die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiter:innen und die Förderung des Nachwuchses im eigenen Haus eine Aufgabe, der sich die Verwaltung sehr bewusst stellt.

- Förderung der Familienfreundlichkeit ist eine Maßgabe, die nicht zuletzt aufgrund der Entwicklung in der Altersstruktur aktuell an Bedeutung gewonnen hat und weiter gewinnen wird. Kontakt in der Elternzeit, Wiedereinstieg und Kinderbetreuung sind Themen, die sehr bewusst behandelt werden müssen. Dazu stehen bereits Maßnahmen und Instrumente zur Verfügung, die ebenfalls weiter unten im Bericht dargestellt werden.

- Stärkung der Genderkompetenz vollzieht sich auf 2 Ebenen: Im Tagesgeschäft und durch gezielte Maßnahmen.

Aufgrund der Gesetzesnovelle des NKomVG 2016 ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten in den niedersächsischen Kommunen gestärkt worden.

Ab 1. November 2017 ist auch in der Samtgemeinde Elbtalau die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten (wieder) hauptamtlich besetzt.

Durch die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in alle wichtigen Besprechungsrunden und die Möglichkeit der Präsenz in den politischen Gremien entwickelt sich nach und nach ein stärkeres Bewusstsein für eine mögliche Gleichstellungsrelevanz im kommunalen Handeln.

Sprachlich und inhaltlich nehmen die Fragestellungen des Gender Mainstreamings langsam mehr Raum ein. Konkrete Maßnahmen unterstützen diesen Prozess.

Auch eine erste Fortbildung für Führungskräfte hat bereits stattgefunden.

Die Sensibilisierung für die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe wird beständig fortgesetzt.

IV. Maßnahmen der Verwaltung

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen und Beispiele aus den Fachbereichen sind in Gesprächen zwischen den Fachbereichsleitungen und der Gleichstellungsbeauftragten zur Vorbereitung des Gleichstellungsberichtes zusammengetragen worden.

Da im FB 1 sowohl personelle Maßnahmen, als auch der Bereich der EDV und der Aufgabenbereich Schule/Jugend/Kultur zusammenfallen, wird die Darstellung dieses Fachbereichs etwas ausführlicher ausfallen müssen, für die übrigen Fachbereiche werden beispielhaft Maßnahmen aufgeführt.

A. Führung

Im Gleichstellungsplan ist die Umsetzung des Gender Mainstreaming Auftrages als Führungsaufgabe verankert.

1. Geschlechtergerechte Sprache

Eine Empfehlung zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch ist in der ADUGA verankert worden, so dass diesem formalen Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit Rechnung getragen wird.

Die Umsetzung bedarf einer Anpassung von Gewohnheiten und Einstellungen die sich weiterhin entwickelt. Auch die dementsprechende Änderung des Internetauftritts der Samtgemeinde und der Veröffentlichungen kann nach und nach vollzogen werden.

2. Genderkompetenz

Um das Verständnis für die inhaltliche Bedeutung des Gender Mainstreaming Auftrages zu stärken, ist 2018 ein Tagesseminar zum Thema Genderkompetenz für Führungskräfte durchgeführt worden. Weitere Fortbildungen sind vorgesehen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Führungskräfte bei der Sensibilisierung für Aspekte der Gleichstellungsrelevanz.

3. Familienfreundlichkeit

Als einzige Behörde im Landkreis ist die Samtgemeinde Elbtalaue mit dem FaMi-Siegel, dem Siegel für familienfreundliche Unternehmen in Nordostniedersachsen, ausgezeichnet. Auf der Grundlage eines Fragebogens zu verschiedenen Aspekten der Vereinbarkeit in der Unternehmensstruktur wird das Siegel von einer Gemeinschaftsinitiative unter Federführung des Verbunds Frau und Wirtschaft in Lüneburg vergeben.

Es bescheinigt der Samtgemeinde Elbtalaue seit etlichen Jahren ausgeprägte Familienfreundlichkeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

4. Zukunftsorientierung

Die Führung der Samtgemeinde Elbtalaue ist sich ihres Auftrages die Verwaltung für die Zukunft aufzustellen bewusst.

- Eine AG Zukunft beschäftigt sich mit größeren und kleineren zukunftsgerichteten Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Führung in Teilzeit wird offen angeboten und praktiziert. Da diese Wahl aktuell noch überwiegend von Frauen getroffen wird, wird auch mit dem männlichen Nachwuchs über diese Möglichkeiten kommuniziert.

- Personalentwicklungsgespräche mit dem qualifizierten Nachwuchs informieren über Aufstiegsmöglichkeiten. Da die Führungsebene derzeit überwiegend männlich besetzt ist, werden aktuell besonders Mitarbeiterinnen zur Qualifizierung und Bewerbung motiviert.
- Jegliche Bewerbungsverfahren berücksichtigen die gesetzlichen Vorgaben zur Berücksichtigung aller Geschlechter und den jeweils aktuellen Stand des Gleichstellungsplans und werben mit Angeboten der flexiblen Arbeitsgestaltung und der Vereinbarkeit, um dem Nachwuchsmangel zu begegnen.

B. Fachbereiche

Im Folgenden soll die Arbeit der Fachbereiche unter dem Blickwinkel der Gleichstellungsrelevanz der dort jeweils zu bearbeitenden Aufgabenbereiche liegen. Nicht beachtet wird die interne personelle Aufstellung der Fachbereiche. Dies liest sich aus dem Gleichstellungsbericht und für die Führungsebenen aus den obenstehenden Erläuterungen zur Personalstruktur. Das gilt mit einer Ausnahme – bei den Kommunalen Diensten wird auch die Personalstruktur thematisiert.

1. Fachbereich 1 – Zentrale Dienste/Personal

Im Fachbereich 1 laufen viele Aufgaben zusammen, die einen direkten Einfluss sowohl auf die interne Entwicklung als auch auf die externe Entwicklung von Gleichberechtigung und Familienfreundlichkeit nehmen.

a) FD 10/11 – Personalstelle/Gremiendienst

Für das Personal der Samtgemeinde stehen folgende Instrumente der Berücksichtigung vielfältiger Lebenssituationen zur Verfügung:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
 - jenseits der bestehenden Gleitzeitvereinbarung sind individuell angepasste Arbeitszeitmodelle möglich.
- alternierenden Telearbeit
 - Es besteht eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit, die es derzeit vor allem Beamt:innen und Beschäftigten mit Betreuungsbedarf möglich macht, teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Aufgrund der aktuellen Erfahrungen in der Corona-Krise im Frühjahr 2020 ist diese Dienstvereinbarung derzeit in der Überprüfung.
- Mitbringen eigener Kinder ins Büro
 - in besonderen Situationen ist es möglich, Kinder mit ins Büro zu bringen und während der Präsenz-Arbeitszeit zu betreuen.

Zur internen Personalentwicklung werden folgende Angebote gemacht

- Personalentwicklungsgespräche
 - Personalgespräche können jederzeit von allen Beamt:innen und Beschäftigten angefragt werden. Darüber hinaus werden regelmäßig seitens der Vorgesetzten Gespräche mit den Mitarbeitenden geführt. Insbesondere mit den Nachwuchskräften sind Perspektivgespräche geführt worden, die in Abständen fortgesetzt werden. Vor allem qualifizierte Frauen werden ermuntert, sich auf Stellen im Bereich der Führungsebene zu qualifizieren und zu bewerben.

- Fortbildungen
 - Die Samtgemeinde Elbtalaue bietet jährlich die Möglichkeit am Angestelltenlehrgang II teilzunehmen um sich für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren.
 - Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aktiv ermuntert an Fortbildungen teilzunehmen, dies gilt nicht nur für an fachliche Themen, sondern auch für persönlichkeits-bildende Themen, die ggf. auch die Übernahme zukünftiger Führungsaufgaben vorbereiten sollen.
- Führung in Teilzeit
 - die Verwaltung kommuniziert explizit, dass Führung auf allen Ebenen auch in Teilzeit möglich ist.

Im Zuge der Nachwuchsgewinnung geht die Personalstelle folgende Wege:

- Teilnahme am Zukunftstag
 - hier sollen bereits Jugendliche für die Verwaltungsausbildung interessiert werden. Es wird kein Unterschied gemacht, ob Jungen oder Mädchen, alle bekommen gleichermaßen einen Einblick in alle Tätigkeitsfelder.
- Teilnahme an der Ausbildungsmesse

Nach dem Prinzip Jugend für Jugend stellen vor allem die Auszubildenden am Stand der Messe ihre Ausbildung dar.

Da die Bewerbungslage der letzten Jahre zeigt, dass es keinen grundsätzlichen Mangel an Bewerberinnen gibt, ist eine gezielte Ansprache von Mädchen bzw. jungen Frauen hier nicht unbedingt erforderlich.
- Bewerbungsverfahren
 - alle Stellen werden regelkonform ausgeschrieben, d.h. konkret
 - orientiert am jeweils aktuellen Stand des Gleichstellungsplans, offen für alle Geschlechter und immer auch teilzeitgeeignet.
 - der Zusatz „wir bieten“ in allen Stellenausschreibungen verdeutlicht die Angebote im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie, Gesundheit und Beruf.

Alle 3 Jahre legt die Samtgemeinde einen Gleichstellungsplan vor, der die Personalentwicklung im Hinblick auf Gleichberechtigung aufzeigt. Dieser Plan wird bei Neueinstellungen kontinuierlich fortgeschrieben und während der Laufzeit werden die dort benannten Aufgaben bearbeitet.

Im Gremiendienst besteht die Verpflichtung sich in Einladungen und Protokollen an den sprachlichen Regelungen aus der Dienstvereinbarung zum Sprachgebrauch zu orientieren. Die Umsetzung wird in losen Abständen im Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten noch verbessert.

b) FD 12 – interne Dienste

Die EDV-Abteilung im Hause trägt auf der Technischen Seite zur Umsetzung einiger Maßnahmen bei.

- Einrichtung und Betreuung von Telearbeitszugängen in großem Umfang
- Förderung der digitalen Kompetenz
 - in regelmäßigen Abständen finden „EDV-Sprechstunden“ statt.
- Individuelle Unterstützung bei Rückkehr aus längerer Abwesenheit, wie eltern- oder Pflegezeit
- Vorantreiben einer barrierefreien IT

Der Notwendigkeit Sicherheit am eigenen Arbeitsplatz zu gewähren, wurde durch Einrichtung eines Notrufsystems Rechnung getragen.

Wo es in eigener Hand liegt werden Formulierungen, Formulare und Vordrucke sprachlich angepasst.

Die durchgehende sprachliche Überarbeitung des Internetauftritts der Samtgemeinde ist ein fortlaufender Prozess.

a) FD 14 Schule/Jugend/Kultur

Die Arbeit im Fachdienst ist geprägt durch die gesellschaftliche Entwicklung im Bereich der pädagogischen Betreuung und damit auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Kindertagesstätten
 - stetige Ausweitung der KiTa-Plätze
 - Umwandlung aller Spielkreise in Kindertagesstätten, im den gestiegenen Betreuungsbedarf erfüllen zu können.
 - Verlängerung und Flexibilisierung der Betreuungszeiten
- Grundschulen
 - Weiterentwicklung der Inklusion
 - Ausweitung der Ganztagsbetreuung
 - Ausweitung der Hort-Angebote
 - sukzessive Umsetzung von Maßnahmen der Barrierefreiheit vor allem im Zuge von Schulsanierungen.
- Jugendzentren
 - Ferienangebote
 - geschlechtsspezifische Angebote wie Mädchen-Action-Tag oder Selbstverteidigung
- Büchereien
 - barrierefreie Zugänge
 - Samstagsöffnungszeiten für Berufstätige und Familien
- Beratung
 - finanzielle Unterstützung der Beratungsstelle Violetta
 - finanzielle Unterstützung des Mehrgenerationenhauses Dannenberg durch Stadt und Samtgemeinde

2. Fachbereich 2 – Finanzen

a) Das Prinzip des Gender Budgetings

Gender Budgeting basiert auf der Annahme, dass es keine geschlechtsneutrale Haushaltspolitik gibt und jeder öffentliche Haushalt geschlechtsspezifische Auswirkungen hat. Gender Budgeting zielt darauf ab, für Menschen aller Geschlechter den gleichen Zugang zu den öffentlichen Haushaltsmitteln sicherzustellen.

Öffentliche Haushalte bilden Verteilungsverhältnisse ab und sind Ausdruck von politischen Prioritätensetzungen. Die Haushaltsplanung, also die „Budgetierung“, ist daher ein wichtiges politisches Steuerungsinstrument.

b) Umsetzung im FB 2

Gender Budgeting bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Das bedeutet im Endeffekt, dass die reine Zahl, die am Ende des Planungsprozesses steht, geschlechterneutral ist.

Vielmehr ist beim Zustandekommen dieser Zahl im Haushaltsplanungsprozess eine geschlechterbezogene Bewertung der dahinterstehenden Maßnahme vorzunehmen. Dies muss bereits in den Umsetzungen der anderen Fachbereiche, die sich mit den Inhalten der Zahlen im Haushalt beschäftigen, geschehen.

Die Berücksichtigung dieses Aspektes ist bereits zum Teil selbstverständlicher Bestandteil der Projektplanungen der Samtgemeinde Elbtalaue, zum Teil noch ein Prozess, dem zunehmend Aufmerksamkeit gezollt wird.

Die Inhalte finden sich in den Beispielen aller übrigen Fachbereiche wieder.

Bei der Samtgemeinde Elbtalaue hat die Gleichstellungsbeauftragten zudem Zugriff auf alle Sitzungen und Sitzungsvorlagen und kann somit auf eine geschlechterdifferenzierte Mittelverwendung Einfluss nehmen. Auch beim Planungsprozess für Investitionen hat sie entsprechende Informations- und Einflussmöglichkeiten.

Ein Controlling hierzu, wie es in sehr großen Kommunen teilweise eingeführt wird, ist nicht vorgesehen.

3. Fachbereich 3 – Bau

Die anfängliche Skepsis im Fachbereich 3, in welcher Weise Gleichstellung für den eigenen Aufgabenbereich überhaupt relevant sein könnte, ist der Erkenntnis gewichen, dass zum einen Aspekte, die unter diesem Begriff genannt werden, bereits selbstverständlich berücksichtigt werden, ohne dass der „Stempel“ der Gleichstellungsrelevanz darauf steht, oder sie zum anderen bereits Eingang in Bau- und Gestaltungsvorschriften gefunden haben.

Allgemeine Themen im Bereich Bau sind Sicherheit (z.B. durch Beleuchtung und Vermeidung von Angsträumen), Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen in der Ausweisung und Gestaltung von Wohngebieten. (z.B. mit kurzen Wegen, Begegnungsräumen, Barrierefreiheit) und Freizeitangeboten (z.B. mit vielfältigen Angeboten, die unterschiedlichen Vorlieben alters- und geschlechtsspezifisch gerecht werden, ohne diese damit festschreiben zu wollen).

In der Samtgemeinde Elbtalaue sind dazu konkret folgende Maßnahmen umgesetzt worden oder in Planung:

a) Anpassungsmaßnahmen

- Barrierefreier Ausbau und Beleuchtung von Bushaltestellen
 - trägt der Erreichbarkeit und dem Bedürfnis nach Sicherheit Rechnung
- Erfolgte Umstellung und Erweiterung der Straßenbeleuchtung in allen Mitgliedsgemeinden
 - die Ausleuchtung dunkler Ecken erhöht die Sicherheit allgemein und insbesondere für Frauen
- Neugestaltung von Schulhöfen
 - offene Bereiche erhöhen die Sicherheit, die Gestaltung trägt unterschiedlichen Spielbedürfnissen Rechnung
- Gestaltung von Spielplätzen
 - Anwohner:innenbeteiligung trägt zur Berücksichtigung konkreter Wünsche bei,
 - Anforderungen an eine offene Gestaltung zur bestmöglichen Gewährleistung von Sicherheit werden umgesetzt.

b) Sanierungen

Bei den durchgeführten und anstehenden Schulsanierungen stand und steht das Thema Barrierefreiheit sehr weit oben auf der Prioritätenliste, die entsprechenden Fachleute sind in die Prozesse eingebunden.

- Die Lernlandschaft Gusborn ist inzwischen mit einem hohen Maß an Barrierearmut in Betrieb, bei der Planung der Sanierung der Grundschule Hitzacker hat dieses Thema ebenfalls große Bedeutung.

c) Entwicklung

Im Bereich der Wohnraumentwicklung hat man in der Samtgemeinde Elbtalaue vor allem Familien und Senior:innen im Blick.

- Wohngebietsplanung in Nebenstedt
 - Der Masterplan ist aktuell beauftragt. Den Bedürfnissen nach kurzen Wegen und familiengerechter Infrastruktur wird durch die unmittelbare Nähe zur Innenstadt Dannenbergs Rechnung getragen, Begegnungsräume wie ein Spielplatz und Sitzbereiche werden selbstverständlich mit eingeplant.
- Interesse an senior:innengerechtem Wohnraum
 - Aktuell ist ein großes Interesse vor allem älterer Einwohner:innen nach kleinem barrierefreiem Wohnraum festzustellen. In der Wohnraumentwicklung wird auch dieses berücksichtigt werden.

Bei der Entwicklung von Erholungs- und Freizeitangeboten werden die altersgemäß unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigt. Priorität hat auch hier neben dem Vergnügen die größtmögliche Umsetzung von Barrierearmut und Sicherheit.

- Skaterbahn Hitzacker
 - die offene Gestaltung gewährt Einsehbarkeit und vermeidet dunkle Ecken.
- Kurpark Hitzacker
 - Die Gestaltung lädt alle Altersgruppen ein, berücksichtigt aber vor allem auch Bedürfnisse älterer Menschen.
- Maßnahmen der Stadtentwicklung werden beim Stab (Stadtmarketing) angeführt.

Über diese fachlichen Maßnahmen hinaus hat der Fachbereich 3 verschiedene Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten angefordert und bei Texten um sprachliche Durchsicht gebeten.

4. Fachbereich 4 – Bürgerservice

Vor allem im Sachgebiet Feuerwehr zeichnet sich in den letzten Jahren allgemein eine erhebliche Gleichstellungsrelevanz durch den steigenden Anteil von Frauen im Feuerwehrdienst ab, der sich auch die freiwilligen Ortsfeuerwehren stellen. Dies muss sowohl baulich als auch organisatorisch berücksichtigt werden, um den Mädchen und Frauen gerecht werden zu können und teilweise sogar um die Existenz kleinerer Wehren zu sichern.

Ebenfalls stärker ins Bewusstsein gerückt ist der Bereich Unterbringung der Notunterbringung von Wohnungslosen.

Die Gleichstellung vor dem Gesetz schlägt sich vor allem im Bürgerservice nieder. Namensrecht, Ehe für alle, Anerkennung des 3. Geschlechts sind Ausdruck des staatlichen Willens zur Gleichstellung und fördern die Akzeptanz der Vielfalt der Lebensmodelle.

In der Samtgemeinde Elbtalaue spiegeln sich diese allgemeingesellschaftlichen Themen wieder.

a) Feuerwehren

In mehreren Mitgliedsgemeinden der Samtgemeinde stehen Um- und Neubauten von Feuerwehrgerätehäusern an, oder sind bereits ausgeführt.

Die Berücksichtigung von getrennten Umkleide- und Duschbereichen für Frauen wird durchgehend entsprechend dem aktuellen und erwarteten Bedarf durchgeführt.

Im Nachwuchsbereich gibt es bereits einen großen Anteil von Mädchen.

Um diese auch im Erwachsenenalter bei der Feuerwehr zu halten, bedarf es einer stärkeren Berücksichtigung weiblicher Mitglieder bei den Lehrgängen. Ein Umdenken tradierten Rollenverständnisses zeichnet sich zunehmend ab, ist aber noch zu verstärken.

b) Notunterkunft

Die Notunterkunft in Dannenberg weist keinen separaten Frauenbereich aus.

Die Zahl der weiblichen Wohnungslosen ist im Vergleich relativ gering, die Erfahrung nicht nur hier vor Ort zeigt, dass Frauen oft andere Alternativen der Unterbringung suchen und finden, wobei der Einwand erfolgen muss, dass dabei nicht unbedingt immer ihre Sicherheit und Unversehrtheit gewährleistet ist.

Dies entbindet die Samtgemeinde nicht von der Notwendigkeit auf die Unterbringung von Frauen angemessen vorbereitet zu sein, Hier besteht Handlungsbedarf.

c) Anmeldung von Veranstaltungen

Bei der Anmeldung von (Party-)Veranstaltungen werden die Veranstalter:innen auf die Luisa-Kampagne hingewiesen, mit der Bitte, sich daran zu beteiligen.

d) Bürgerservice

Im Bürgerservice Hitzacker ist der Wartebereich mit Platz für Kinderwagen und Rollatoren und einer Spielecke aufgewertet worden.

5. Stab

Bei den Stabsaufgaben Regionalmanagement und Marketing liegt der Schwerpunkt auf der Realisierung von geförderten Projekten. Die Maßgabe, den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit, sowie jegliche Möglichkeit zum Ausschluss von Diskriminierung und Barrieren zu berücksichtigen steht dabei zumeist bereits in den Richtlinien.

- Regionalmanagement - EU-Förderprojekte

Die Berücksichtigung von Aspekten des Gender Mainstreamings ist integraler Bestandteil der Anforderungen an Entwicklungsstrategien von Förderkonzepten. Dies gilt ebenso für die Gewährleistung von Nichtdiskriminierung in jeglicher Hinsicht.

- Stadtentwicklungsprojekte

Die Berücksichtigung des Gender Mainstreamings ist inzwischen selbstverständlicher Bestandteil jeglicher Städtebauförderrichtlinie.

Dies zeigt sich in Dannenberg und Hitzacker aktuell in folgenden Projekten:

- in der vorbereitenden Untersuchung zur Stadtentwicklung (in der Planung)

Alle Bevölkerungsschichten sollen einbezogen werden um gleichberechtigte Zukunftsperspektiven in Bezug auf gleichberechtigte Entwicklung im Sinne des Gemeinwohls.

- Projekt „Wohnen in der Metropolregion“

Bedarfsgerechtes Wohnen steht im Vordergrund des Teilprojekts in Dannenberg und Hitzacker, neue Wohnmöglichkeiten in den Innenstädten sollen entwickelt werden. In Hitzacker liegt der Schwerpunkt dabei auf barrierefreier, auch touristischer Nutzung. Es besteht zusätzlich die Verantwortung für das Gesamtprojekt der Metropolregion.

- Projekt „Stadtgrün“

Ganz konkret zeigt sich die Berücksichtigung von Sicherheitsaspekten, Barrierefreiheit und unterschiedlichen Freizeitbedürfnissen in den Neugestaltungen am Amtsberg und rund um den Thielenburger See. Ein neuer Fahrradweg soll zusätzlich den städtischen Osten und die vorgelagerten Dörfer besser mit der Innenstadt verbinden und einen komfortablen Fuß- und Fahrradverkehr für alle Bevölkerungsgruppen ermöglichen.

- der „Investitionspakt Sportstätten“ sieht in seiner Richtlinie eine Stärkung von Orten gesellschaftlichen Zusammenhalts und sozialer Integration vor.

- Das Projekt „Mühlentor“, wie zugleich auch der Erhalt der Geschäfte in der Innenstadt tragen in Dannenberg zur Nahversorgung bei.

- Im Leerstandsmanagement ist Bewegung festzustellen. Der überwiegende Teil der Geschäftsübernahmen und Neugründungen werden dabei von Frauen realisiert.

- Gesundheitsförderung

- Stärkung der Stadt Hitzacker (Elbe) als Gesundheitsort in der Gesundheitsregion Lüchow-Dannenberg.

Der barrierearme Ausbau des Kurparks mit den Kneipp-Anlagen bildet ein niedrigschwelliges Sportangebot, das vor allem von älteren Menschen, insbesondere Frauen wahrgenommen wird. Der Status als Kurort soll erhalten bleiben.

Gleichzeitig ist geplant, vor Ort eine Gesundheitsakademie zu installieren, über die das Gesundheitswesen vor Ort vernetzt werden soll und zusätzliche Angebote entstehen sollen.

6. KDE

Der Tätigkeitsbereich der Kommunalen Dienste ist ein durch die Erfordernisse körperlicher Arbeit traditionell eher männlich geprägter Bereich.

Deshalb soll in diesem Fall im Gegensatz zu den anderen Fachbereichen in denen das Augenmerk ausschließlich auf der inhaltlichen Arbeit lag, hier auch ein Blick auf die Beschäftigten geworfen werden.

Unter den Festangestellten ist eine Frau ganzjährig beschäftigt, 2 weitere als Saisonkräfte, dazu kommt eine weitere Saisonkraft mit jeweils befristetem Vertrag.

Damit sind immerhin 4 Frauen im Team des Betriebshofs.

Die Zuständigkeit der Saisonkräfte liegt in der Unterhaltung und Pflege der Grünanlagen, des Weiteren wird bei den zu verrichtenden Tätigkeiten und der Stellenbewerbung nicht unterschieden zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Für die Frauen sind auf dem Betriebshof separate Umkleide- und Sanitärbereiche, einschließlich Duschen vorhanden.

Aufgrund der Bewerberlage der letzten Jahre ließ sich die Unterrepräsentanz der Frauen nicht auflösen, auch wenn sich die Ausschreibungen explizit auch an Frauen richteten.

V. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

A. **Arbeitsbedingungen**

Der Gleichstellungsbeauftragten ist mit 19,5 Stunden wöchentlich hauptamtlich beschäftigt.

Ihr steht ein geräumiges Büro zur Verfügung, das es – unter normalen Bedingungen – möglich macht, auch Beratungsgespräche und Besprechungen mit bis zu 6 Personen durchzuführen.

Das Büro ist wie alle anderen Büros der Gebäude Rosmarienstraße 3 und 5 nicht barrierefrei zu erreichen.

Die technische Ausstattung entspricht der aller anderen Beschäftigten.

Eine Funktionsmailadresse ermöglicht vertrauliche Kontaktaufnahme, die nicht von anderen mitgelesen werden kann.

Für Fälle längerer Abwesenheit ist eine Verhinderungsvertreterin benannt, in dieser Funktion steht Claudia Scharf, Leitung FD 14 zur Verfügung.

Als Budget sind jährlich 8.000 € vorgesehen.

B. **Tätigkeit**

Ein Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wurde seit der Einstellung im November 2017 jährlich dem Samtgemeinderat vorgelegt.

1. Intern

Die interne Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsvorstand und den Fachbereichen ist gut und vertrauensvoll. Es besteht ein regelmäßiger Austausch mit der Verwaltungsleitung. Dies beinhaltet vor allem die:

- Einbindung in alle relevanten Besprechungsrunden und Projektmaßnahmen und in aller Regel rechtzeitige Beteiligung.
- Rechtzeitige Beteiligung an allen Einstellungsverfahren von der Ausschreibung an und weitere Begleitung dieser.
- Entwicklung und Durchführung von Personalentwicklungsgespräche unter gemeinsamer Planung mit der Personalleitung.
- Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats.

Aktuell:

- Beteiligung an der Änderung der Dienstanweisung für die Telearbeit
- Initiierung der Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), die für Verwaltungen obligatorisch ist.

An Sitzungen der politischen Gremien nimmt sie teil, sofern die Themen relevant erscheinen.

In den vergangenen Jahren wurden Fortbildungen für die Führungsebene und die Beschäftigten durchgeführt. Dies soll fortgesetzt werden, eine Veranstaltung für Nachwuchskräfte ist bereits in Planung.

2. extern

Es besteht eine gute Zusammenarbeit und ein regelmäßiger fachlicher Austausch mit den Gleichstellungskolleginnen im Landkreis.

Etliche Veranstaltungen werden kreisweit gemeinsam organisiert.

Darüber hinaus hat sich auch ein regionaler Arbeitskreis mit den hauptamtlichen Kolleginnen im Landkreis Uelzen (Stadt, Landkreis und SG Bevensen-Ebstorf) etabliert. Gemeinsam soll eine Website zu Gleichstellungsthemen in unseren ländlichen Räumen entstehen.

Dieser Austausch hat sich als sehr hilfreich herausgestellt, um der Vereinzelung der Arbeit entgegen zu wirken.

Einige Themen etablieren sich als feste Bausteine der jährlichen Arbeit, wie die Veranstaltungen zur weltweiten „One Billion Rising“-Aktion am 14. Februar, zum Internationalen Frauentag am 8. März oder zum Aktionstag gegen Gewalt an Frauen am 25.11..

Andere Themen sind eher gleichstellungspolitische Dauerbrenner, wie die Gehalts- und Rentenlücke bei Frauen, das Thema Vereinbarkeit, Sicherheit und Gesundheit. Dazu findet jährlich die Frauen-Info-Börse statt, die, wie fast alle anderen für den Herbst 2020 geplanten Veranstaltungen coronabedingt ausfallen musste.

Die Beschäftigung mit den Auswirkungen von Corona auf Frauen ist ein Thema, dem wir uns bereits mit Aufmerksamkeit widmen.

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit liegt in diesem Jahr die Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik. Die Teilnahme an landesweiten Mentoring-Programm war sehr verhalten. Deshalb haben wir kreisweit, gemeinsam mit der Volkshochschule Uelzen-Lüchow-Dannenberg eine Veranstaltungsreihe geplant und durchgeführt, die interessierten Frauen – und Männern – zunächst die „Niederungen“ der Kommunalpolitik erklärt haben. Für Frauen schlossen sich 2 Workshops zur Stärkung der Kommunikation und der Stimme an. Alle Veranstaltungen waren ausgebucht und konnten aufgrund der Regelungen für die Bildungsträger auch trotz der Einschränkungen stattfinden.

VI. Die politischen Gremien

Die Kommunalpolitik ist angesichts der bevorstehenden Kommunalwahlen im Jahr 2021 ein wichtiges Arbeitsfeld.

Die Landesregierung hatte wie in der Vorbereitung vergangenen Wahlen frühzeitig das Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie“ aufgelegt, um Frauen mit einem umfassenden Veranstaltungsangebot für eine Kandidatur zu motivieren und vorzubereiten. Dies Programm wurde regional über die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Lüneburg begleitet und von den Gleichstellungsbeauftragten vor Ort beworben. Landesweit beteiligten sich über 430 „Tandems“ am Programm, in der Samtgemeinde Elbtalaue gab es (als einzige Teilnehmende im Landkreis überhaupt), ein Tandem.

An der Veranstaltungsreihe vor Ort haben – neben anderen allgemein an Kommunalpolitik Interessierten – mehrere Frauen (und Männer) mit konkreten Ambitionen teilgenommen.

Ein Blick auf die Verteilung politischer Mandate auf Männer und Frauen zeigt, dass es einen deutlichen Bedarf gibt, Frauen für eine aktive Beteiligung an der Kommunalpolitik zu gewinnen.

Im Landesschnitt sind Frauen zu ca. 30% in den politischen Gremien vertreten, in der Samtgemeinde Elbtalaue zeigt sich ein bescheidenes Bild:

Diese Quote wird nur in der Stadt Hitzacker erreicht, in allen anderen Gemeinden, der Stadt Dannenberg und dem Samtgemeinderat liegt der Prozentsatz zumeist deutlich darunter.

Insgesamt betrachtet liegt der Schnitt bei 18.8%.

Gremium	Mitglieder	davon Frauen	in Prozent
Samtgemeinderat	35	6	17%
Stadt Dannenberg	23	3	13%
Stadt Hitzacker	15	5	33,3%
Gemeinde Damnatz	7	1	14,2%
Gemeinde Göhrde	9	1	11%
Gemeinde Gusborn	11	1	9%
Gemeinde Jameln	10	2	20%
Gemeinde Karwitz	9	0	0%
Gemeinde Langendorf	9	2	22%
Gemeinde Neu Darchau	11	3	27,3%
Gemeinde Zernien	11	2	18,2%

Die Problematik des geringen Interesses am kommunalpolitischen Engagement allgemein und einer oftmals schlechten Darstellung der im kommunalen Ehrenamt tätigen Personen in der Presse wurde bereits in verschiedenen Sitzungen gemeinsam mit Ratsmitgliedern diskutiert.

Der Appell an die Politik, sich insbesondere um weiblichen Nachwuchs zu bemühen, um politische Interessen auch von Frauen besser vertreten zu können, bleibt bestehen.

VII. Perspektiven und Ausblick

A. Allgemeines

Der vorliegende Gleichstellungsbericht ist eine erste Reflexion der Verwaltung unter dem Blickwinkel der Gleichstellungsrelevanz des eigenen Handelns.

Entgegen der Befürchtung und Erwartung hat sich in allen Fach- und Aufgabenbereichen gezeigt, dass es Tätigkeiten gibt, die mit dieser Fragestellung Berührung haben. Es hat sich herausgestellt, dass bereits in vielen Feldern der Auftrag Gleichstellung zu berücksichtigen erfüllt wird, ohne dass dies so benannt wurde.

Somit hatte die Beschäftigung mit der Frage nach der konkreten Umsetzung als ersten Schritt eine Stärkung und eine Schärfung des Bewusstseins zur Folge und auch eines etwas größeren Verständnisses, was das Gender Mainstreaming eigentlich meint. Dadurch entsteht eine gewisse Verankerung und es kann hoffentlich in Zukunft noch konkreter benannt werden, worin überall sich Geschlechtergerechtigkeit nicht nur verbirgt, sondern zeigt.

Kontinuierliche Weiterarbeit ist erforderlich, auch Arbeit gegen noch bestehende Vorurteile, Unsicherheiten und tradierte Vorstellungen, dies ist in der Verwaltung wie in der Gesellschaft ein Prozess, der im Gange ist, sich fortlaufend wandelt, und bei dem wir noch nicht am Ziel sind.

Auch eine stärkere Sensibilisierung der Politikerinnen und Politikern als Entscheidungsträger ist weiter wünschenswert, um inhaltlich Akzente zu setzen und um das Verständnis für Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu stärken.

Noch immer hält sich in vielen Köpfen, intern wie extern die Vorstellung, die Gleichstellungsbeauftragte sei eine Interessenvertretung für Frauen, was weder ihrer kommunalrechtlichen Stellung noch ihrem inhaltlichen Auftrag entspricht

B. Corona und Gleichberechtigung

Trotz des formellen Berichtszeitraums bis 2019 kann ein kurzer Blick auf die aktuelle Zeit aufgrund der Ausnahmesituation durch die Pandemie kaum unterbleiben.

Der Lockdown im Frühjahr 2020 hat uns alle in eine Lebenssituation katapultiert, die wir so nicht kannten. Jede und jeder war in ihrem und seinem Leben eingeschränkt, aber es gab Bevölkerungsgruppen bei denen sich Probleme potenzierten, je nach der Lebens- und Arbeitssituation.

Vor allem Menschen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen, stellte die abrupte Schließung von KiTas und Schulen von einem Tag auf den anderen vor teilweise schwer lösbare Aufgaben. Manche arbeiten systemrelevant und mussten trotz allem zur Arbeit, und wenn sie Urlaub nahmen, oder freigestellt wurden, mussten andere eine doppelte Arbeitsbelastung tragen. Manche gingen ins Homeoffice und sahen sich einer vielfachen Belastung zuhause ausgesetzt, Arbeit, Betreuung, Beschulung und Versorgung unter einen Hut zu bringen.

Darüber wurde viel gesprochen und geschrieben.

Es wurde auch viel spekuliert, wie sich diese Situation vor allem auf Frauen auswirken würde: Wirft sie die Gleichberechtigung zurück, oder bringt es sie voran? Wie wurde Arbeit in dieser Zeit verteilt zwischen Lohn- und der sogenannten Care- oder Sorgearbeit?

Sehr wichtig ist auch die Frage, welche Lösungen wir gesellschaftlich für eine solche, de facto nicht zu bewältigende, Aufgabe finden, sollten sich solche Phasen von Lockdowns mit Schulschließungen wiederholen.

Homeoffice ist im Regelfall eine tolle Lösung, nicht aber, wenn gleichzeitig das ganze Familienleben in den eigenen 4 Wänden stattfinden muss.

Eine große Sorge bestand, leider nicht ohne Grund, im Hinblick auf die Zunahme von häuslicher Gewalt gegen Frauen und Kinder, wenn kein Ausweichen aus der häuslichen Situation möglich ist und gleichzeitig Kinder „unsichtbar“ werden, weil sie nicht mehr von in der KiTa oder Schule gesehen wurden.

Dem wurde zu Recht einige Aufmerksamkeit gewidmet und auch Vorkehrungen für besondere Situationen, die durch Infizierungen mit Corona entstehen könnten getroffen. Durch diese Aufmerksamkeit wurde insgesamt in der Öffentlichkeit noch einmal deutlich, dass das Thema häusliche Gewalt auch in unserem Kreis generell gegenwärtig ist und dass auch das Frauenhaus in Lüchow regelmäßig ausgelastet ist.

Ein Workshop mit dem Titel „Corona-Betrachtung für Frauen“ für den die 3 Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis gezielt Frauen aus sehr unterschiedlichen Lebens- und Berufssituationen angesprochen hatten und für den eine kompetente Referentin gewonnen wurde, war bereits konkret terminiert und beworben, leider musste er aufgrund der aktuellen Verordnung abgesagt werden.

Sobald wie möglich soll er nachgeholt werden, um ein Bild zu erlangen, wie Frauen mit dieser Situation umgegangen sind, was für sie schwierig, was aber vielleicht auch eine gute Erkenntnis war und was sie gebraucht hätten, bzw. in Zukunft brauchen könnten.

Dieser Workshop hätte die diesjährige Info-Börse ersetzt. Aus den Ergebnissen mögen ggf. Handlungsaufträge für die kommende Zeit resultieren.

Der Samtgemeindebürgermeister
gez. Jürgen Meyer

Die Gleichstellungsbeauftragte
gez. Susanne Götting-Nilius

Dannenberg, 01.12.2020