

**Bericht über die Maßnahmen
zur Verwirklichung der
Gleichberechtigung von Frauen und Männern
im Landkreis Göttingen
nach § 9 (7) Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
(NKomVG)
für den Berichtszeitraum 2019 bis 2021**

Vorwort

Gleichstellungsarbeit steht unverändert vor großen Herausforderungen. Das zeigt sich gerade in Zeiten der Krise. Wie durch ein Brennglas hat die Covid-19-Pandemie gleichstellungsrelevante Schieflagen schonungslos offengelegt. In vielen Lebensbereichen waren Frauen spezifisch betroffen. Daraus ist für die Zukunft akuter und vielfältiger Handlungsbedarf abzuleiten.

Eine entscheidende Problematik sind die hartnäckig fortbestehenden Geschlechterstereotype, die in der Pandemie zur Verstärkung der strukturellen Ungleichheiten geführt haben. Besonders durch die Schul- und Kitaschließungen war eine „Rolle rückwärts“ bei der ungleichen Aufteilung der familiären Sorgearbeit zu beobachten. Ganz überwiegend haben die Frauen das Management rund um die häusliche Betreuungssituation in die Hand genommen. Sie mussten das Unmögliche möglich machen: Homeschooling und Homeoffice miteinander verbinden oder irgendwie ihrer Erwerbsarbeit nachgehen, ohne auf die Infrastruktur einer öffentlichen Kinderbetreuung zurückgreifen zu können. Die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Frauen ist im Zuge der Corona-Krise stärker gesunken als die von Männern. Die Schere bei den geschlechtsspezifischen Arbeitszeiten hat sich weiter geöffnet, die Lücke einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben ist größer geworden.

Kommunale Gleichstellungsarbeit wirkt kontinuierlich darauf hin, immer noch vorhandene Benachteiligungsstrukturen für Frauen abzubauen. Sie setzt sich für eine bedarfsgerechte und verlässliche Kinderbetreuung ein, für gute Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für flexible Arbeitszeitmodelle, für sinnvolle Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, für eine partnerschaftliche Teilung der häuslichen Sorgearbeit und vor allem für die Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen.

Geschärft hat sich in der Pandemie das öffentliche Bewusstsein dafür, dass es vor allen Dingen die Frauen waren, die mit ihrer Arbeit die Grundversorgung der Gesellschaft sicherstellen. Sie haben in wesentlichen Bereichen die Hauptlast der Krise getragen. Seither ist klar, dass gerade die Arbeitsfelder mit einem hohen Frauenanteil ganz besonders systemrelevant sind. Doch genau die „frauentypischen“ Berufe, die so elementar wichtig sind, sind überwiegend schlecht bezahlt, bieten kaum Aufstiegs- und Entwicklungschancen und sind wenig prestigeträchtig. Gleichzeitig sind es Tätigkeiten, bei denen in der Pandemie oftmals keine Chance auf Homeoffice bestand. Sie waren zusätzlich mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko verbunden, zum Beispiel als Pflegekräfte, als Kassiererinnen und als Erzieherinnen.

Auch die meisten Minijobs entfallen auf Frauen. Gute, in der Corona-Krise gezielt ausgeweitete Regelungen zum Kurzarbeitergeld gelten jedoch nicht für diese prekären Beschäftigungsverhältnisse. Somit waren viele Frauen von existenzsichernden Lohnersatzleistungen ausgeschlossen.

Kommunale Gleichstellungsarbeit setzt sich mit unterschiedlichen Maßnahmen für die gleichberechtigte Partizipation von Frauen im Erwerbsleben ein. Dazu gehören Initiativen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen, zur Überwindung des stark geschlechtsspezifisch ausgeprägten Arbeitsmarktes, zur kritischen Aufklärung über geringfügige Beschäftigung, zur Verhinderung von Altersarmut, zum Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nach der Familienphase, zur Überwindung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, zur finanziellen Aufwertung von Frauenarbeit und zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit.

Jede dritte Frau erlebt mindestens einmal in ihrem Leben körperliche Gewalt oder sexuelle Übergriffe. In vielen Fällen ist das häusliche Umfeld ein gefährlicher Ort für Frauen. Aufgrund von Überlastung, (Existenz-)Ängsten, räumlicher Enge, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit – so die Ergebnisse erster Untersuchungen – haben innerfamiliäre Konflikte und damit auch die Partnerschaftsgewalt in der Corona-Pandemie zugenommen.

Häusliche und sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen sind ebenfalls zentrale Themen kommunaler Gleichstellungsarbeit. Sensibilisierung, Enttabuisierung, die Forderung nach einem Paradigmenwechsel im öffentlichen Bewusstsein und im politischen Handeln sowie die klare Positionierung gegen Antifeminismus und Frauenhass sind Inhalte von Projekten, Veranstaltungen und der Öffentlichkeitsarbeit.

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention) ist in Deutschland bereits seit 2018 in Kraft. Die Istanbul-Konvention ist das erste völkerrechtlich verbindliche Instrument im europäischen Raum zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt. Sie stellt mit einer nie zuvor gekannten Klarheit fest, dass Gewalt gegen Frauen und Mädchen eine Menschenrechtsverletzung ist und beschreibt konkrete Maßnahmen der Prävention, Intervention und zum Schutz der Betroffenen, die einzuleiten sind. Mit der Einrichtung einer Koordinierungsstelle zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt hat der Kreistag Göttingen ein bemerkenswertes Signal gesetzt, in der Beseitigung jeglicher Form von geschlechtsspezifischer Gewalt entscheidend voran zu kommen.

Kommunale Gleichstellungsarbeit ist eng mit allen gesellschaftlichen Veränderungen und Entwicklungen verknüpft. Sie wird sich auch in den kommenden Jahren immer wieder neuen Themenfeldern zuwenden müssen. Ein Beispiel dafür ist die digitale Transformation, die im Zuge der Pandemie erheblich Fahrt aufgenommen hat. Sie kann Chancen für Frauen eröffnen, sich aber auch zu einem neuen Einfallstor für Diskriminierungen entwickeln. Hier ist ein konsequenter Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit und die gleichberechtigte Partizipation von Frauen im Digitalisierungsprozess vonnöten.

Entscheidend ist auch, dass Politik stärker aus der Perspektive von Frauen gestaltet werden muss. Noch immer scheitert die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen in den kommunalen Parlamenten an den Strukturen von Parteien und an der politischen Kultur. Neben der Forderung nach Parität und nach familienfreundlichen Strukturen im politischen

Ehrenamt ist auch das Engagement der Gleichstellungsstelle im Rahmen der gezielten Nachwuchsförderung interessierter Frauen durch Mentoring-Programme ein wirksamer Ansatz, längst überfällige Veränderungen zu erzielen.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen hinzuwirken ist Verfassungsauftrag nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Auch in der Niedersächsischen Verfassung ist die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als ständige Aufgabe des Landes, der Landkreise, Städte und Gemeinden festgelegt.

Gleichstellungsbeauftragte arbeiten an der Umsetzung dieses Verfassungsauftrags. Nach derzeitiger Rechtslage sind nur 140 Kommunen in Niedersachsen gesetzlich verpflichtet, eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Städten und Gemeinden unter 20.000 Einwohner*innen sind diese in der Regel ehren- oder nebenamtlich tätig. Mehr als 30 Jahre nach der gesetzlichen Verankerung kommunaler Gleichstellungsarbeit ist heute jedoch definitiv festzustellen, dass sich Fortschritte im Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Ehren- oder Nebenamt kaum erzielen lassen. Mit minimalen personellen Ressourcen, eingeschränkten zeitlichen Kapazitäten und begrenzter Professionalität können die erforderlichen gesellschaftspolitischen Veränderungen weder effektiv noch nachhaltig angestoßen werden. Zur Überwindung von Diskriminierungsstrukturen ist ein breites Aufgabenspektrum abzudecken, das wiederum zu einem umfangreichen Arbeitspensum führt. Wenn dem Verfassungsgebot ernsthaft Rechnung getragen werden soll, dann reicht es nicht aus, dass sich die Kommunen bei der Ausstattung der Stellen nur am gesetzlichen Mindestmaß orientieren. Die Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen engagiert sich deshalb kontinuierlich für eine wirksame Verbesserung der Rahmenbedingungen kommunaler Gleichstellungsarbeit.

In einer Zeit, in der rechtspopulistische Parteien versuchen, Frauenrechte ganz erheblich zu schwächen, ist es umso wichtiger, konsequent die Umsetzung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung im Blick zu haben. Denn Angriffe auf Frauenrechte sind immer auch Angriffe auf unsere Demokratie. In dieser Hinsicht nicht einen einzigen Schritt hinter das Erreichte zurückzugehen, sondern weiterhin beharrlich daran zu arbeiten, den Anspruch auf Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit endlich einzulösen, dieser Aufgabe werden sich Kreistag, Kreisverwaltung und die Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen auch in Zukunft mit Überzeugung stellen.

Göttingen, 22.11.2021

Marcel Riethig

Landrat

Angelika Kruse

Gleichstellungsbeauftragte

Zweitausendneunzehn

1. Niedersächsisches Mentoring-Programm zur Kommunalwahl 2021 „Frau.Macht.Demokratie.“

Der Frauenanteil in der Politik ist erschreckend gering. Im Jahr 2019 betrug er im Deutschen Bundestag 31%, im Niedersächsischen Landtag 28% und in den Niedersächsischen Kommunalparlamenten durchschnittlich 24%. Parlamente sind Orte der gesellschaftlichen und politischen Willensbildung. Dazu müssen selbstverständlich Frauen entsprechend ihres Anteils in der Bevölkerung gehören, damit auch ihre Sichtweisen und Perspektiven in die Politik einfließen können. Das Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie.“ des Niedersächsischen Sozialministeriums leistet einen ganz wesentlichen Beitrag dazu, den Frauenanteil in der Kommunalpolitik zu erhöhen. Im Rahmen des Programms unterstützt eine erfahrene Politikerin oder ein erfahrener Politiker als Mentor*in eine interessierte Frau bei ihrem Einstieg in die Politik. Die Mentee kann dadurch das Alltagsgeschehen in den Parlamenten kennen lernen und bekommt Zugang zu wichtigen Netzwerken.

2019 führte die Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen zum sechsten Mal dieses Mentoring-Programm zur politischen Nachwuchsförderung durch. Die erste Programmphase bestand aus Werbung, umfangreicher Pressearbeit, der Beratung von interessierten Frauen sowie dem Matching von Mentees und Mentor*innen. 25 an Kommunalpolitik interessierte Frauen konnten 2019/2020 mit dem Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie.“ angesprochen und am Standort Göttingen in das Programm aufgenommen werden.

Am 30. 08.2020 fand die Auftaktveranstaltung des Niedersächsischen Sozialministeriums in Hannover statt. Im weiteren Verlauf wurden seitens des Projektträgers Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. drei Rahmenveranstaltungen angeboten, die im Jahr 2020 als digitale Videokonferenzen stattfanden. Seitens der Gleichstellungsstelle ist darüber hinaus ein vielseitiges regionales Rahmenprogramm angeboten worden, bestehend aus Informations- und Fortbildungsveranstaltungen, Erfahrungsaustausch etc. Alles in allem: Das Mentoring-Programm ist ein hervorragendes Angebot, mit dem sich 25 Mentees auf ihre Kandidatur zur Kommunalwahl 2021 gut vorbereitet haben.

2. Niedersächsisches Landesprogramm „Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen“

1979 wurde das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) verabschiedet. Diese UN-Frauenrechtskonvention – eine Vereinbarung von fast allen Staaten der Welt – hat das politische Ziel, die Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen zu beenden. Das niedersächsische Landesprogramm

„Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen“ soll den Bekanntheitsgrad der UN-Frauenrechtskonvention erhöhen und Gleichstellungsthemen systematisch in die politische Praxis übertragen. Folgende Veranstaltungen konzipierte und organisierte die Gleichstellungsstelle im Rahmen dieses Landesprogramms:

- **„Für ein geschlechtergerechtes und diskriminierungsfreies Miteinander“**
Wanderausstellung zur UN-Frauenrechtskonvention vom 10. bis 19. September 2019 im Foyer des Kreishauses Göttingen
- **„Gelingende Kommunikation in der Kommunalpolitik“**
Demografiewerkstatt am 25. April 2019 in Hattorf am Harz
- **„Sternstunde ihres Lebens“** Der unerbittliche Kampf der Politikerin Elisabeth Selbert um das Gleichberechtigungsgebot im Grundgesetz
Filmvorführungen im November 2019 mit jeweils einem einleitenden Vortrag der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Göttingen zum Thema **„DenkMalNach – 100 Jahre Frauenwahlrecht“** in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden Rosdorf, Gleichen und Dransfeld sowie der Städte Hann. Münden, Osterode und Duderstadt
- **„Erzähl doch mal – Seminar zur Moderation von Erzählcafés“**
Fortbildung in Kooperation mit der Freien Altenarbeit Göttingen e.V. im September 2019 in der Ländlichen Heimvolkshochschule Mariaspring
- **„Jetzt rede ich! Reden halten und überzeugen“**
Fortbildung für Mentees und andere kommunalpolitisch interessierte Frauen im November 2019 in der Ländlichen Heimvolkshochschule Mariaspring
- **„Ohne Glanz und Glamour: Frauenhandel in Deutschland und Menschenhandel zum Zweck sexueller Ausbeutung und Prostitution“**
Veranstaltung zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ am 04. Dezember 2019 im Kreishaus Göttingen
- **„Finanzkurs für Frauen von Frauen: Drei Module zum Umgang von Frauen mit Geld und Geldanlagen sowie um die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen“**
Veranstaltungsreihe der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden Rosdorf, Friedland und Gleichen

3. Demografiewerkstatt: „Gelingende Kommunikation in der Kommunalpolitik“ am 25. April 2019 in Hattorf am Harz

Demokratie lebt davon, dass Menschen sich einbringen, Verantwortung in kommunalen Gremien übernehmen und ihr Gemeinwesen mitgestalten. Dies sind die Ansatzpunkte der Demografiewerkstätten, die die Gleichstellungsstelle alljährlich in Kooperation mit der Demografiebeauftragten des Landkreises Göttingen veranstaltet. Das Angebot richtet sich vornehmlich an Mandatsträger*innen.

Insbesondere im ländlichen Raum sind Frauen in den kommunalen Parlamenten sehr stark unterrepräsentiert. Dies ist auch ein Indikator dafür, dass es sehr deutliche regionale Unterschiede beim Grad der Umsetzung von Gleichberechtigung gibt. Die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in kommunalpolitischen Gremien sind ausgesprochen vielfältig. Ein Grund liegt auch in der Art und Weise, wie in den kommunalen Gremien kommuniziert wird. Die Demografiewerkstatt 2019 setzte sich inhaltlich mit folgenden Themen auseinander:

- Reflektion des weiblichen und männlichen Gesprächsverhaltens in der politischen Gremienarbeit
- Betrachtung des Umgangs mit Macht, mit strategischem Denken und Handeln
- Entwicklung konkreter Ideen, die Kommunikation in Gremien geschlechtergerechter zu gestalten
- Grundlegend bessere Voraussetzungen für die Nachwuchsgewinnung schaffen, insbesondere für kommunalpolitisch interessierte Frauen

Die Ergebnisse der Demografiewerkstatt wurden in einem Graphic Recording von Anne Panter, Visuelle Kommunikation, aufgezeichnet.

4. „Erzähl doch mal! – Wie moderiere ich ein Erzählcafé“

Fortbildung zur Moderation von Erzählcafés am 06. und 07. September 2019

Die Gleichstellungsstelle bietet seit vielen Jahren in Kooperation mit der Freien Altenarbeit Göttingen e.V. die Fortbildung „Erzähl doch mal! – Wie moderiere ich ein Erzählcafé“ an. In diesem Wochenendseminar werden die Teilnehmer*innen darin geschult, Erzählcafés als Begegnungsorte in ihren Dörfern zu etablieren und biografisches Erzählen professionell zu moderieren. Dabei wird bewusst auf die Implementierung der Sichtweise von Frauen und von geschlechterrelevanten Themen in den Erzählcafés Wert gelegt.

Ergänzend zu den Seminaren werden jährlich Vernetzungstreffen der Erzählcafés im Landkreis Göttingen angeboten, in denen der Erfahrungsaustausch untereinander gepflegt wird. Hier zeigt sich, dass die Teilnehmer*innen erfolgreich ihr erlerntes Wissen in die Organisation und Moderation von Erzählcafés einbringen. Erzählcafés haben in vielen Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen einen festen Platz im Gemeinwesen bzw. in der kulturellen Infrastruktur gefunden.

**5. Fachkonferenz „Rechte Ideologien: Das Frauen- und Familienbild im Fokus“
am 26. Februar 2019 in Kooperation mit der Ländlichen Erwachsenenbildung, der
Partnerschaft für Demokratie im Landkreis Göttingen und der
Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG (BIGS)**

Der Rechtsruck in unserer Gesellschaft ist deutlich spürbar. Das rechte Spektrum hat sich systematisch auch darauf fokussiert, geschlechterrelevante Themen herauszufiltern und diese für die eigenen politischen Interessen zu instrumentalisieren. Dabei ist Antifeminismus mit einem rückwärtsgewandten Frauen- und Familienbild ein zentraler Bestandteil rechter Ideologien.

Innerhalb der Fachkonferenz „Rechte Ideologien: Das Frauen- und Familienbild im Fokus“ befassten sich drei Fachforen mit den Themen:

- **„Anti Gender“** Referentin: Constanze Kaupert, Archiv für Jugendkulturen e.V.
- **„Völkische Sieder*innen“** Referentin: Laura Schenderlein, Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus
- **„Christliche Fundamentalist*innen, Lebensschützer*innen und Gegner*innen der angeblichen Frühsexualisierung von Kindern“** Referentin: Eike Sanders, Antifaschistisches Pressearchiv und Bildungszentrum e.V.

Visuell begleitet wurde die Fachkonferenz von Anne Panter, Gfarc Recording. Eine Dokumentation mit den Inhalten und Ergebnissen der Veranstaltung, herausgegeben von der Ländlichen Erwachsenenbildung (LEB), erschien im Mai 2019.

**6. Tag der Partizipation für Frauen mit Migrationsgeschichte am 09. März 2019
in Kooperation mit dem Integrationsbüro des Landkreises Göttingen**

70 Frauen trafen sich im Göttinger Kreishaus, um am „Tag der Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund“ ihre Wünsche und Interessen zu artikulieren, Erfahrungen zu teilen und voneinander zu lernen. Arbeitsmarkt und Mobilität, Freizeit und Kinderbetreuung waren die wesentlichen Themen, mit denen sich die Frauen befassten.

Zur Verstetigung des Ansatzes, die Partizipation von Frauen mit internationalem Hintergrund zu fördern und ihnen eine Stimme zu geben, führte das Integrationsbüro des Landkreises Göttingen im Jahr 2019 erfolgreich die Beteiligungsworkshops für Frauen dezentral im Landkreis Göttingen weiter.

**7. „Ohne Glanz und Glamour: Frauenhandel in Deutschland - Menschenhandel zum Zweck sexueller Ausbeutung und Prostitution“
am 04. Dezember 2019 mit Jessica Espinoza, Terre des Femmes
Veranstaltung zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ in Kooperation
mit dem Integrationsbüro des Landkreises Göttingen**

Frauenhandel ist eine moderne Form der Sklaverei, die in ihren Dimensionen jeden historischen Sklavenhandel übertrifft. Das Geschäft mit der Vermarktung des weiblichen Körpers boomt wie nie zuvor. Mädchen und Frauen werden auf Handelsrouten verschoben, weltweit und innerhalb Deutschlands. Diese Veranstaltung beleuchtete die Facetten des Menschenhandels zur sexuellen Ausbeutung von Frauen in Deutschland und zeigte anhand praktischer Beispiele auf, wie alle Akteur*innen der Gesellschaft dazu beitragen können, diese globale Menschenrechtsverletzung zu beenden.

Darüber hinaus fand zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ 2019 traditionell das Hissen der Flagge „Frei leben – Ohne Gewalt“ als Veranstaltung des Göttinger Frauenforums statt. Diesmal wurden die Flaggen vor dem Kreishaus Göttingen gehisst. Ansprachen hielten der Oberbürgermeister der Stadt Göttingens und der Landrat.

Mit einem „Zwergenaufstand“ – einer Aktion, die bewusst neue Wege der Öffentlichkeitsarbeit beschreitet – wurde im Foyer des Kreishauses auf die Problematik der strukturellen Gewalt gegen Frauen aufmerksam gemacht.

8. Internationaler Frauentag 2019: Frauen*streik in Göttingen und weltweit

„Uns reicht! Genug. Wir streiken: Frauen*streik in Göttingen und weltweit!“ Unter diesem Motto rief 2019 das Frauen*streikbündnis in Göttingen am 8. März 2019 zur Kundgebung und zum Frauenstreik auf. Ein guter und wichtiger Auftakt für die kommenden Jahre. Frauenstreik, solange Frauen noch benachteiligt sind. Uns reicht!

**9. „IST DOCH EIN KOMPLIMENT...: Behauptungen und Fakten zu Sexismus“
mit Anna Schiff**

Verwaltungsinterne Fortbildung zum Internationalen Frauentag am 08. März 2019

„Das ist doch kein Sexismus, das ist doch nur ein Kompliment!“ Wer Sexismus zum Thema macht, hört nicht selten solche Sätze. Sie geben deutlich zu verstehen, dass ein Problem mit Sexismus nicht gesehen oder wahrgenommen wird. Innerhalb einer solchen Perspektive muss dann auch nicht darüber gesprochen werden. Und selbst wenn es problematischen Alltagssexismus geben sollte, wird dieser ausschließlich als ein individuelles oder privates Problem betrachtet.

Obwohl Sexismus in unserer Gesellschaft allgegenwärtig ist, ist es immer noch schwer, ihn überall dort zu benennen, wo er auftaucht. Mit gängigen Mythen und abwehrenden Behauptungen wird ein Sprechen über Sexismus zum Schweigen gebracht. Umso wichtiger ist es, sich darüber zu verständigen, wo Sexismus beginnt und welche Formen von Sexismus den Alltag von Frauen in unserer Gesellschaft prägen.

Der Vortrag konnte den Blick dafür schärfen, dass sich mit der Thematisierung von Sexismus auch immer die Frage nach der Macht im Geschlechterverhältnis stellt, nach der ungleichen Verteilung von Macht zwischen Männern und Frauen und nach den Strategien, mit denen diese Verhältnisse aufrechterhalten bleiben. Die Referentin lieferte Argumente, alltägliche Mythen und Behauptungen zu entkräften um ungleiche Machtverhältnisse als strukturelle Ungleichheit benennen zu können. Sie folgerichtig als Sexismus zu bezeichnen.

10. Kulturverein Rittmarshausen

„Jazz ohne Gleichen – Frauen machen Jazz!“ im August 2019

Aus einer Anregung der Gleichstellungsbeauftragten, der Kulturverein Rittmarshausen möge sich im Kontext des jährlich stattfindenden Jazzfestivals intensiver mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstreaming) befassen, ist Großes geworden: Jazz ohne Gleichen fand am im August 2019 unter dem Titel „Frauen machen Jazz“ statt, es traten ausschließlich Frauen als Künstlerinnen auf.

Auf dem Podium des Symposiums sprachen Julia Hülsmann (Union Deutscher Jazzmusikerinnen), Nicole Johäntgen (Saxophonistin), Hanna Carlson (Sängerin) und Sina Mareike (LAG Jazz) zum Thema „Frauen im Jazz – Frauen und Jazz“. Einhellige Meinung: „Jazz ist für Frauen wie gemacht!“

In einer musikalischen Lesung „Er war eine Frau“ wurde das Doppelleben des Jazzmusikers Billy Lee Tipton vorgestellt.

Dem Kulturverein Rittmarshausen sei gedankt, die Idee der Gleichstellungsbeauftragten mit diesem wunderbaren Veranstaltungsformat aufgegriffen und umgesetzt zu haben.

11. Weitere Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit 2019

- Durchführung des **„Girls Day/Boys Day – Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Niedersachsen“**
25 Schüler*innen wurden im Kreishaus Göttingen und 16 Schüler*innen im Kreishaus Osterode am Harz begrüßt
- Vortrag zu **„100 Jahre Frauenwahlrecht“** beim Bovender Frauenfrühstück
- **Autorinnenlesung mit Sigrud Kluth: „Mein Weg der Befreiung“**

- in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Samtgemeinde Dransfeld
- **„Zurück in den Beruf“** Info-Bus zum beruflichen Wiedereinstieg für Frauen auf dem Wochenmarkt in Osterode
in Kooperation mit Perspektive Wiedereinstieg, VHS Göttingen Osterode GgmbH
 - **„Frauen schaffen Zukunft 2.0 – Gib Deiner Zukunft eine Stimme“** Markt der Möglichkeiten für politisches Engagement
Kooperationsveranstaltung mit der Ländlichen Erwachsenenbildung, der Partnerschaft für Demokratie im Landkreis Göttingen und den Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden Rosdorf, Friedland und Gleichen

12. Zuwendungen des Landkreises Göttingen an Frauen- und Mädchenprojekte und Frauenhäuser

Die Gleichstellungsstelle bearbeitet die Zuwendungen an Frauen- und Mädchenprojekte. Der Kreistag hat dafür im Berichtszeitraum in jedem Jahr Mittel in folgender Höhe zur Verfügung gestellt:

Frauenhaus Göttingen	15.800 €
Frauennotruf Göttingen	57.000 €
Frauennotruf Göttingen für Projekt Susi	4.000 €
Frauenhaus Osterode am Harz (Frauen für Frauen Osterode e.V.)	20.000 €
Frauennotruf Osterode am Harz (Frauen für Frauen Osterode e.V.)	10.350 €
Kore e.V. – Mädchenarbeit	4.000 €
Kore e.V. – Frauenarbeit	4.000 €
Therapeutische Frauenberatung	6.000 €
Frauengesundheitszentrum Projektzuschuss	3.700 €
Frauengesundheitszentrum Schwangerenkonfliktberatung	1.500 €

13. „Kreisbereisung“: Zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten in den Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen

2018/2019 führte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen, Theresa Schleuer, eine „Kreisbereisung“ durch, um mehr über die Rahmenbedingungen in Erfahrung zu bringen, unter denen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen arbeiten. Dazu wurden 16 hauptberufliche, neben- und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Göttingen in Form eines

strukturierten Interviews befragt. In zwei Kommunen waren zum Zeitpunkt der Bestandserhebung die Stellen nicht besetzt.

Nach Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung ist die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise. Um diesen Verfassungsauftrag zu erfüllen, schreibt § 8 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) den Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten vor. In Kommunen über 20.000 Einwohner*innen sind Gleichstellungsbeauftragte hauptberuflich tätig.

In den Städten und (Samt-)Gemeinden im Landkreis Göttingen sind die Stellen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten folgendermaßen besetzt:

a.) Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte

- **Stadt Hann. Münden**
hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden wöchentlich, insgesamt Vollzeitätigkeit, zuständig auch für die Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Hann. Münden
- **Stadt Duderstadt**
hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte seit der Gesetzesänderung am 01.11.2016 mit 19,5 Stunden wöchentlich, insgesamt Vollzeitätigkeit, zuständig auch für die Leitung des Bürgerbüros der Stadt Duderstadt
- **Stadt Osterode am Harz**
hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte seit der Gesetzesänderung am 01.11.2016 mit 19,5 Stunden wöchentlich
- **Gemeinde Rosdorf**
Bis 2020: hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte mit 30 Stunden wöchentlich, davon 10 Stunden Koordination des Familienzentrums, Neubesetzung ab 2020 mit insgesamt 19,5 Stunden wöchentlich, davon 9,5 Stunden nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte und 10 Stunden für die Koordination des Familienzentrums

b.) Nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte

- **Gemeinde Friedland**
15 Stunden wöchentlich Gleichstellungsbeauftragte, 8 Stunden wöchentlich Koordination des Familienzentrums
- **Samtgemeinde Dransfeld**
9 Stunden wöchentlich Gleichstellungsbeauftragte, 15 Stunden wöchentlich Koordination für die Ganztagschule und 15 Stunden Koordination des Familienzentrums
- **Gemeinde Gleichen**
Gleichstellungsbeauftragte nebenberuflich, Vollzeitätigkeit in der Gemeindeverwaltung
- **Stadt Herzberg am Harz**
Gleichstellungsbeauftragte ehrenamtlich, Vollzeitätigkeit in der Stadtverwaltung

c.) Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

- **Samtgemeinde Gieboldehausen**
- **Gemeinde Bad Grund (Harz)**

- Stadt Bad Lauterberg
- Flecken Bovenden
- Gemeinde Staufenberg
- Gemeinde Walkenried
- Flecken Adelebsen
- Samtgemeinde Radolfshausen

Nicht besetzt sind derzeit die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten in der Samtgemeinde Hattorf am Harz und der Stadt Bad Sachsa. Diese beiden Kommunen kommen also momentan ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nicht nach.

Als zeitlichen Einsatz geben die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten eine bis zwei Arbeitsstunden pro Woche an, es werden aber auch 7 - 10 Stunden bis hin zu „variable Stundenzahl“ und „je nach Bedarf“ genannt. Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten erhalten für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung zwischen 75 Euro und 400 Euro, wobei der überwiegende Teil der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten 200 Euro bis 250 Euro Aufwandsentschädigung erhält.

Außer in der Gemeinde Friedland ist in keiner anderen Kommune im Landkreis Göttingen eine Stellvertretung bestellt, die zumindest als Urlaubs- und Krankheitsvertretung eingesetzt wird. Ist die Gleichstellungsbeauftragte verhindert ihrer Tätigkeit nachzukommen, bleiben ihre Aufgaben in dieser Zeit vollständig unerledigt.

Fast alle Gleichstellungsbeauftragten haben ein gut ausgestattetes Büro in der Verwaltung. Lediglich zwei ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte geben an, die gesamte Arbeit von zu Hause aus zu erledigen.

Die Finanzmittel bzw. Budgets für Projekte und Öffentlichkeitsarbeit liegen bei den hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten wesentlich höher als bei Ehren- oder Nebenamtlichen. Zwischen 1.500 Euro und 5.000 Euro stehen den hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten jährlich zur Verfügung, während die ehren- und nebenamtlichen Kolleginnen lediglich über Beträge zwischen 300 Euro und 1.000 Euro jährlich verfügen.

Die Informationsweitergabe seitens der Verwaltung an die Gleichstellungsbeauftragte ist überwiegend gut sichergestellt. Bei den hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt sie auch durch regelmäßige Rücksprachen mit dem Bürgermeister, Gespräche mit dem Personalbereich, Teilnahme an der Führungsrunde etc. Insofern ist in diesen Fällen die nach § 9 (5) NKomVG gesetzlich festgeschriebene rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte geben an, dass der Kontakt zur Verwaltung überwiegend per Email, zum sehr geringen Teil durch persönliche Gespräche gewährleistet ist. Hier funktioniert die Beteiligung und Informationsweitergabe nur weitgehend gut. Es gibt einzelne Kommunen, in denen die Gleichstellungsbeauftragten von „schwierigem“ und „schlechtem“ Informationsfluss sprechen. Sie werden

nur selten seitens der Verwaltung in Angelegenheiten beteiligt, die ihren Aufgabenbereich berühren.

Auf die Frage nach dem Selbstverständnis als Gleichstellungsbeauftragte und danach, welche Motive die Gleichstellungsbeauftragten zur Übernahme des Amtes bewegt haben, hier einige aussagekräftige Zitate:

- *„Ich komme aus der Mädchen- und Jugendarbeit und habe bereits in dieser Arbeit ein klares Bild der Gerechtigkeit entwickelt.“*
- *„Das alle Gesellschaften auf diesem Erdball diskriminieren ist ja wohl ungerecht. Mein hohes Gerechtigkeitsverständnis ist meine Motivation.“*
- *„Meine größte Motivation ist es, Frauen zu fördern und in dieser männerdominierten Verwaltung zu unterstützen.“*
- *„Hilfestellung ist meine Motivation und der Anreiz, mich um die Belange der Frauen zu kümmern.“*
- *„Gleichstellungsarbeit ist ein interessantes Thema mit Außenwirkung und vielleicht etwas Bewegkraft.“*
- *„Für mehr Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Gemeinde zu sorgen. Weil natürlich gerade im ländlichen Raum die Strukturen total fest sind. Und ich erlebe es ja selbst, wie lange es gedauert hat, dass ich überhaupt meine Meinung sagen konnte.“*
- *„An manchen Stellen könnte ich bissiger sein. Müsste ich wahrscheinlich auch. Aber ich bin nicht der Typ dazu.“*
- *Wenn ich sage, ich bin Lehrerin, weiß jeder, was ich zu tun habe. Sage ich, dass ich Gleichstellungsbeauftragte bin, fragt jeder, was das eigentlich ist. Obwohl ich jetzt schon 24 Jahre dabei bin.“*
- *„Es ist eine Herausforderung, in die ich meine beruflichen Erfahrungen und meine Lebenserfahrungen einbringen kann. Anfangs war es eine Art Kampf, aber jetzt stolpert man sozusagen über mich. Inzwischen werde ich eingebunden.“*
- *„Es ist eine spannende und wichtige Aufgabe, die ich gerne mache. Ich würde denen sofort meinen Rücktritt anbieten, wenn die Gleichstellung erreicht ist.“*
- *„Ich dachte immer, wir wären schon ziemlich emanzipiert in Deutschland. Aber im Studium habe ich festgestellt, dass das überhaupt nicht so ist. Leider sind die Stellschrauben, etwas zu verändern, eng. Da kann man kurzfristig gar nicht so viel bewegen.“*

Frauen aus der Gemeinde wenden sich in unterschiedlichem Ausmaß an die kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Persönliche Beratungen gibt es zu Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, Schwangerschaft, Geldnot, Trennung, häusliche Gewalt, persönliche Probleme (Arbeit und Alltag). In der persönlichen Beratung ist die Frage der Gleichstellungsrelevanz sehr breit gefasst, meistens geht es um multiple soziale Problemlagen. Als wichtige Kontaktmöglichkeiten zu Frauen aus der Gemeinde werden Veranstaltungen genannt, die die Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer

Öffentlichkeitsarbeit anbieten. Hier sprechen Frauen ihre persönlichen Probleme oft am Rande an.

Gleichstellungsbeauftragte sind für die Beschäftigten innerhalb der Verwaltung (interne Gleichstellungsarbeit) und für die Bürger*innen in der Kommune (externe Gleichstellungsarbeit) zuständig. Hier zeigt sich in den Interviews, dass alle Gleichstellungsbeauftragten bemüht sind, beide Bereiche abzudecken. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, mit wenig Anbindung an die Verwaltung, konzentrieren sich zum Teil jedoch ausschließlich auf die externe Gleichstellungsarbeit, während nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte angeben, sich aus den zeitlichen Einschränkungen ihres Nebenamts heraus eher auf den internen Bereich zu fokussieren.

Daran angelehnt entwickeln sich auch unterschiedliche inhaltliche Arbeitsschwerpunkte. Stellenbesetzungen und Personalauswahlentscheidungen, geschlechtergerechte Kinder- und Jugendarbeit, Organisation des Girls Day/Boys Day, Internationaler Frauentag und Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“, geschlechtergerechte Sprache im Verwaltungshandeln, kulturelle Angebote (Frauenkabarett), Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Minijobs und Wiedereinstieg in das Erwerbsleben sind thematische Schwerpunkte, die von den Gleichstellungsbeauftragten genannt werden.

Die jährlichen Aktions- bzw. Projektwochen des Niedersächsischen Sozialministeriums (Nds. MSGG) erreichen den ländlichen Raum kaum. Nun wenige Gleichstellungsbeauftragte – und hier ausschließlich die hauptberuflich Tätigen – beteiligen sich an diesen Programmen. Als Grund werden die nicht ausreichenden zeitlichen Kapazitäten genannt. Es liegt die Einschätzung vor, dass die Beteiligung an den Landesprogrammen mit der Konzeption von Maßnahmen, der Antragstellung, der Durchführung und Finanzabrechnung mit einem sehr hohen organisatorischen Aufwand verbunden ist. In der Regel lässt es die Zeit insbesondere der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nicht zu, sich in dieser besonderen Weise zu engagieren.

Dies betrifft auch das Landesprogramm „Frau.Macht.Demokratie.“ Mentoring-Programm zur kommunalpolitischen Nachwuchsförderung von Frauen. Es wird von den meisten Gleichstellungsbeauftragten nicht sonderlich aktiv beworben, gefördert und begleitet. Hier wird ebenfalls der enge zeitliche Horizont als Hinderungsgrund genannt.

„Ohne Netzwerkpartnerinnen geht nichts!“ Das stellen alle Gleichstellungsbeauftragten fest. Sie kooperieren in ihren Gemeinden mit unterschiedlichen Akteur*innen, z.B. dem Kinder- und Jugendbüro, den Landfrauen, der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (ASF), dem Familienzentrum, dem Frauen- und Mädchencafé, der AWO-Begegnungsstätte, der Volkshochschule, mit Kirchen, der Seniorenbeauftragten etc.

Für ihre Öffentlichkeitsarbeit nutzen die Gleichstellungsbeauftragten sowohl die Internetpräsenz ihrer Gemeinde als auch das Gemeindeblatt. Sie verfassen selbst Pressemitteilungen

oder nutzen die Pressestelle der Verwaltung. Zum Teil werden die Pressemitteilungen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros in Niedersachsen (*lag*) für die eigene Öffentlichkeitsarbeit genutzt.

Nur wenige Gleichstellungsbeauftragte nehmen an frauenpolitischen Veranstaltungen anderer Akteurinnen (Frauenvereine und -verbände etc.) teil, obwohl alle diese Möglichkeit als hervorragende Chance intensiver Vernetzung betrachten. Auch hierfür fehle die Zeit, so die Interviewpartnerinnen.

Die hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten bringen sich ganz überwiegend in die politische Gremienarbeit ein. Sie nehmen weitgehend regelmäßig an Ratssitzungen, an Sitzungen des Verwaltungsausschusses oder anderer Ausschüsse teil. Dort nutzen sie auch aktiv die Gelegenheit, sich mündlich zu äußern. Insofern ist ihr Teilnahme- und Rederecht in den politischen Gremien nach § 9 Abs. 4 NKomVG sichergestellt. Einige Gleichstellungsbeauftragte geben im Rat einen jährlichen Tätigkeitsbericht ab. Zum Teil sprechen sie von einer sehr guten Zusammenarbeit mit allen Fraktionen und einer hohen Akzeptanz ihrer Arbeit bei den politischen Mandatsträger*innen. Bei den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist die Gremienarbeit „eher abgespeckt“, sie nehmen eher selten an den Ausschusssitzungen teil. Die erforderlichen Unterlagen werden ihnen auf Wunsch jedoch zur Verfügung gestellt.

Nach § 9 (3) NKomVG ist die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar dem Hauptverwaltungsbeamten oder der Hauptverwaltungsbeamtin unterstellt. Dies wird in allen Kommunen im Landkreis Göttingen umgesetzt. Insofern haben die Gleichstellungsbeauftragten einen direkten Zugang zum Bürgermeister oder zur Bürgermeisterin. In der Regel gibt es anlassbezogene Rücksprachetermine. Die hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten nehmen darüber hinaus auch an Führungsrunden in der Verwaltung teil. Dies ist bei den Ehren- oder Nebenamtlichen in der Regel nicht der Fall.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt nach § 9 Abs. 2 NKomVG an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichberechtigten Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Diese Einbindung in das gesamte Spektrum der Aufgaben der Verwaltung ist in vielen Kommunen nicht sichergestellt. Auch hierzu einige aussagekräftige Zitate:

- *„Nur punktuell kann ich mitwirken, denn wenn alles ernst genommen würde, was im Gesetz steht, dann müsste die Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit arbeiten.“*
- *„Meistens ist es so: Es gibt ein Vorhaben, ich kriege das mit und muss dann meine Einbindung erst einfordern.“*
- *„Das Problem ist eigentlich, dass ich nicht die Zeit habe, alles zu prüfen. Außer mir kann ja niemand anders einschätzen, ob etwas gleichstellungsrelevant ist oder nicht. Ich bin ja die Expertin.“*

- *Grundsätzlich stoße ich auf offene Ohren. Aber alle haben zu viel Arbeit und es herrscht viel Fluktuation. Da hat sich noch immer keine gute Struktur zur Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.“*
- *Wenn ich meinem Bürgermeister gegenüber Dinge konkret anspreche, nimmt er sie ernst und unterstützt mich.“*
- *„Ich werde bei allen Personalauswahlentscheidungen einbezogen. Die Verwaltung bereitet alles gut vor, ich musste noch nie etwas beanstanden.“*
- *„Rechtzeitige Einbindung ist relativ. Darüber lässt sich streiten. Ich muss vielen Informationen hinterherrennen.“*
- *„Es ist bei mir keine Teilnahme an der Amtsleitungsrunde gewünscht, daher ist die Beteiligung nicht wirklich ausreichend.“*
- *„Ich musste die Leute erst einmal heranzuführen, dass ich beteiligt werde. Das war am Anfang ziemlich hart.“*
- *Ich musste mich hier ganz schön durchsetzen. In aller Freundlichkeit. Manchmal habe ich die Informationen viel zu kurzfristig erhalten. Manchmal etwas holprig, aber inzwischen läuft es.“*
- *„Das regelmäßige zweiwöchige Gespräch mit der Personalabteilung trägt positiv dazu bei, dass ich eingebunden werde. Hat etwas gedauert.“*

Exkurs zur Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten

§ 9 der Niedersächsischen Kommunalverfassung (NKomVG) regelt die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Die sich daraus ergebende Mitwirkungspflicht wurde im Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts (OVG) vom 17. August 2015 (AZ 5ME 130/15) als Pflichtrecht definiert. Das Urteil hat bestätigt, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Pflicht hat, an den Angelegenheiten im Wirkungskreis der jeweiligen Kommune mitzuwirken, lediglich Art und Umfang der Beteiligung sind durch sie auszugestalten. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte kann jedoch nur Anregungen geben, Entscheidungskompetenzen stehen ihr im Gegensatz zu den deutlich stärkeren Rechten des Personalrates nicht zu.

Schon in der Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes im Jahr 2016 (vgl. LT Drs. 17/5423) wurde das Begehren der kommunalen Spitzenverbände, die Mitwirkungspflicht vor dem Hintergrund einer eventuellen Überforderung ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter in eine Auswahlmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten umzuwandeln, von der Landesregierung abgelehnt, da „die Regelung über die Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten eine wesentliche Voraussetzung ist, damit die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe erfüllen kann, zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen“. Die Landesregierung schloss sich der Auffassung des Oberverwaltungsgerichts an, dass es sich hier um ein „Pflichtrecht“ der Gleichstellungsbeauftragten handelt und ihr damit ein Ermessen hinsichtlich des „ob“ nicht zusteht. Die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte sind

unerlässlich, damit kommunale Gleichstellungsbeauftragte ihren gesetzlichen Auftrag erfüllen können.

Nach § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Diese gesetzliche Verpflichtung erfüllen nur wenige Städte und Gemeinden im Landkreis Göttingen im erforderlichen 3-Jahres-Rhythmus. Dort, wo der Gleichstellungsplan erstellt wird, ist die Gleichstellungsbeauftragte auch intensiv in dessen Erarbeitung eingebunden.

Nach § 9 (7) NKomVG berichtet der Hauptverwaltungsbeamte der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat. Dieser Bericht wird in den Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen in der Regel den Räten nicht vorgelegt. Demgegenüber sprechen die Gleichstellungsbeauftragten vereinzelt davon, dass sie dem Rat gegenüber einen jährlichen Tätigkeitsbericht vorlegen.

Fortbildungen werden von den Gleichstellungsbeauftragten in unterschiedlichem Umfang wahrgenommen, es haben sich jedoch fast alle im Verlauf ihrer Tätigkeit fortgebildet. Dies trifft sowohl auf die hauptberuflichen als auch auf die neben- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu. Nur eine Minderheit der Ehrenamtlichen gibt an, keine Zeit und kein Budget für die Teilnahme an Fortbildungsseminaren zu haben. Als wichtige Unterstützung in ihrer Tätigkeit sehen die meisten Gleichstellungsbeauftragten die regelmäßigen Arbeitstreffen auf Landkreisebene und nehmen diese auch wahr.

Um die Schwierigkeiten und Hindernisse in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu beschreiben, hier wieder eine Auswahl von Originaltönen:

- *„Ich frage mich, ob die Verwaltung ernsthaft einen Willen zeigt, Veränderungen herbeizuführen.“*
- *„Gleichstellungsarbeit ist immer noch „Schmuddelarbeit“. Die „männerhassende Emanze“ wird in dieser Arbeit gesehen. Das Bild von Gleichstellungsarbeit ist häufig „Anti-Männer-Arbeit“. Da muss einfach ein Umdenken stattfinden.“*
- *„Dass Frauen Gleichstellungsarbeit für 150 Euro Aufwandsentschädigung machen, das geht gar nicht. Denn letztendlich ist Gleichstellungsarbeit eine wichtige Aufgabe an der Gesellschaft, wird aber leider noch viel zu oft als „Frauen und Gedöns“ angesehen. Dieser Begriff ist so eine Herabwürdigung. Aber er ist im Kopf geblieben!“*
- *„Geteilte Stelle, halbe Stelle, keine Vertretung, sich mit niemanden vor Ort inhaltlich austauschen zu können, zu wenig Zeit, im Ehrenamt die gleiche Arbeit leisten zu sollen wie in der Hauptberuflichkeit, immer Einzelkämpferin zu sein: Nein!“*
- *„Die Resonanz bei den Sprechstunden ist leider gering.“*
- *„Vieles geht einfach an mir vorbei, weil ich nicht informiert werde. Zu wenig Zeit und keine rechtzeitige Beteiligung.“*

- *Festgefahrene Strukturen, strukturelle Diskriminierungen von Mädchen und Frauen werden nicht gesehen. Die ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit erfüllt dabei nur eine Alibifunktion. Im Ehrenamt kannst Du nicht wirklich etwas bewirken in dieser Aufgabe. Auch nebenberuflich ist Gleichstellungsarbeit nur „Flickschusterei“. Einzig im Hauptberuf wirst Du einigermaßen ernst genommen.“*
- *„Dass man halt eine Frau ist und man in den Sitzungen immer noch oft alleine sitzt. Wenn ich etwas vortrage, herrscht oft Unruhe. Das ist unverschämt. Hier gibt es noch einige Politiker, die können mit einer Frau in den Sitzungen überhaupt nichts anfangen.“*
- *„Der Faktor Ehrenamt und mangelnde Zeit, das ist die größte Herausforderung!“*
- *„Zeit, Zeit, Zeit. Zeit fehlt.“*

Zu den spezifischen, gleichstellungsrelevanten Problemlagen vor Ort nennen die Gleichstellungsbeauftragten folgende Themen: schlechter öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV) im ländlichen Raum, Mobilitätshindernisse (Fahrdienst vor Ort ist ehrenamtlich organisiert), veraltete Rollenbilder, männlich geprägte Strukturen, Jugendräume oft nur für junge Männer, Vielfalt kein Thema in der Schule, mehr Unterstützung für die #MeToo-Debatte nötig, mehr Unterstützung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung erforderlich, Angebote zur Stärkung junger Mädchen und mehr Angebote für ältere, alleinstehende Frauen nötig, die Probleme Alleinerziehender müssen angegangen werden, keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen mit Migrationshintergrund, gewachsene Hierarchien, noch viel zu viele Männer in Führungs- und Entscheidungspositionen, fehlende bedarfsgerechte Kinderbetreuung, fehlendes Problembewusstsein, auch bei Frauen, für gleichstellungsrelevante Themen.

Fazit und Wünsche: Auch hierzu eine Auswahl aussagekräftiger Zitate:

- *„Gesetze, die gleiche Standards für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen setzen.“*
- *„Gleichstellung passt in keine einzige Schublade sondern ist Teil jeder Schublade in der Verwaltung.“*
- *„Das Land müsste festschreiben, dass alle Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich tätig sein können. Das wäre schlau, denn diese Arbeit hat eine essenzielle Wichtigkeit für das Fortkommen der Gesellschaft. Für Frauen und für Männer.“*
- *„Es gibt noch so viel zu tun, bis Frauen Gleichberechtigung wirklich leben können.“*
- *„Gleichstellungsarbeit ist so vielschichtig und vielseitig und eigentlich von einer Person allein nicht zu schaffen. Mehr Zeit: Vollzeit wäre die Vision.“*
- *„Ich finde es schon bedenklich, dass sich nach den ganzen Jahren Gleichstellungsarbeit doch relativ wenig getan hat, dass immer noch versucht wird, das Thema Gleichstellung wegzudrängen oder nicht ernst zu nehmen. Der geringe Anteil von Frauen in Kommunalparlamenten, der plättet mich wirklich.“*
- *„Ich wollte Gleichstellungsarbeit niemals im Ehrenamt machen, und nun bin ich doch dabei hängen geblieben.“*

- *„Es braucht Geduld und Beharrlichkeit, um Veränderungen zu bewirken. Wenn ich durch meine Veranstaltungen nur eine Frau erreiche, die Veränderungen herbeiführt, habe ich schon etwas bewirkt. Kleine Schritte führen auch zum Ziel.“*
- *„Mich erschreckt, dass die Leute jetzt AfD wählen, bei dem Frauen- und Familienbild, was die haben.“*
- *Jetzt kommen doch schon Stimmen auf, dass wir mehr Männer brauchen, die Verwaltung sei so „frauenlastig“. Bloß, die Männer starten schneller durch als die Frauen und sind dann ganz schnell im oberen Bereich vorzufinden.“*
- *„Das auch Männer zuhause bleiben und Erziehungsarbeit machen, das ist doch erst wirkliche Gleichberechtigung.“*
- *„Ich finde es schön, dass viel auf Konsens läuft und wenig auf Kampf.“*
- *„Ich mache es für die Frauen, die zu mir kommen und Rat und Hilfe wollen. Wenn Du einer richtig geholfen hast, dann hast Du schon richtig viel geschafft.“*
- *„Dran bleiben. Durchhalten. Verbündete suchen. Steter Tropfen höhlt den Stein.“*
- *„Ich schätze die Arbeit mit Kolleginnen. Wir profitieren von guter Zusammenarbeit. Das ist doch zukunftsweisend.“*

Welche Wirksamkeit hat Gleichstellungsarbeit im ländlichen Raum unter Berücksichtigung dieser Strukturen? Wie ein roter Faden zieht es sich durch die Antworten der Interviewpartnerinnen, dass ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit nur einen sehr begrenzten Einfluss darauf hat, die Strukturen in der Kommune nachhaltig in Sinne der Gleichberechtigung zu verändern bzw. zu verbessern. Es fehlt an Zeit und finanziellen Ressourcen, um dem verfassungsmäßigen Auftrag wirklich gerecht werden zu können. In einer Handreichung der Friedrich-Ebert-Stiftung zu Bausteinen einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik heißt es: „Die Erfüllung der komplexen Aufgaben kann auf keinen Fall ehrenamtlich erfolgen.“ (vgl. Stiegler, Barbara 2015)

Völlig widersprüchlich geht der Niedersächsische Städte- und Gemeindebund (NSGB) mit der Situation der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten um. Einerseits betont er in seinem Rundschreiben Nr. 114/2020 vom 30.04.2020, dass „mitunter hohe Arbeitspensum“ stelle (...) „nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte sondern auch die Kommune vor Probleme.“ Weiter wird ausgeführt, dass hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens einer halben Stelle ihre Aufgaben erfüllen können, während ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte dies nur mit wenigen Stunden pro Woche in ihrer Freizeit tun. Deshalb sei für sie die Mitwirkung an allen Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter haben (...), häufig nicht leistbar. Der NSGB will deshalb die Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beschneiden und ihnen statt der Mitwirkungspflicht nur noch ein Mitwirkungsrecht einräumen. Dazu wurde eine entsprechende Mustersatzung herausgegeben.

Dieses Vorgehen ist geradezu empörend. Mit dem Zugeständnis, dass es auch in kleineren Kommunen unter 20.000 Einwohner*innen ein hohes Arbeitspensum für die Gleichstellungsbeauftragte gibt, ist die Einschränkung der gesetzlich verankerten Rechte

keine angemessene Reaktion. Vielmehr wäre aus dieser Erkenntnis die Konsequenz zu ziehen, jegliche ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit in die Hauptberuflichkeit zu überführen. Eine Normierung der Mitwirkungspflicht in ein Mitwirkungsrecht würde die Position der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten deutlich schwächen. Sie ist aus gleichstellungspolitischer Sicht entschieden abzulehnen.

Alle haupt- und nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten in den Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen haben eine Doppelfunktion. Zum einen sind sie als Gleichstellungsbeauftragte tätig, zum anderen sind sie mit anderen (Verwaltungs-)Aufgaben befasst. Als Gleichstellungsbeauftragte arbeiten sie nach § 9 Abs. 3 NKomVG weisungsunabhängig. Im jeweils anderen Aufgabenbereich sind sie dagegen weisungsabhängig tätig. Eine solche Konstellation ist in der Praxis nicht glaubwürdig auszufüllen und erschwert die Arbeit überdimensional.

Gleichstellungsarbeit im ländlichen Raum ist vom unmittelbaren Kontakt zu Bürger*innen, von der persönlichen Bekanntheit der Gleichstellungsbeauftragten und von einer engen Vernetzung mit anderen Akteur*innen abhängig. Für einige Gleichstellungsbeauftragte ist die persönliche Beratung von Frauen als ein niedrigschwelliges Angebot ein explizit genannter Arbeitsschwerpunkt. Insbesondere ehrenamtlich Tätige widmen sich verstärkt der Unterstützung von Frauen in sozialen Notlagen. Auf diesem Weg lassen sich jedoch strukturelle Veränderungen nicht realisieren. Die persönlichen Belange der Frauen vor Ort sind die eine Seite der Medaille. Die andere Seite ist der Anspruch, wirkungsvoll und nachhaltig auf Strukturen, Rollenbilder und Hierarchieebenen Einfluss nehmen zu müssen. Die vorrangige Aufgabe einer Gleichstellungsbeauftragten ist nicht die Hilfestellung bei sozialer Problematik, sondern das Hinwirken auf Antidiskriminierung, auf die Beseitigung jeglicher Form von geschlechtsspezifischer Benachteiligung und die Herstellung von Chancengleichheit.

„Ohne Moos nichts los!“, so lautet ein altes Sprichwort. Insbesondere die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten verfügen über ein Budget, aus dem heraus sich effektive und wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit nicht finanzieren lässt. Auch die aktive Beteiligung an den niedersächsischen Landesprogrammen, die in der Regel einen prozentualen Einsatz kommunaler Finanzmittel erfordert, ist auf der Basis absolut geringer Finanzmittel nicht möglich.

Politische Gremienarbeit ist äußerst zeitaufwändig. Weil ein Großteil der befragten Gleichstellungsbeauftragten nicht regelmäßig an Sitzungen des Rates, des Verwaltungsausschusses und der Fachausschüsse teilnimmt, wird die Chance vertan, den Sichtweisen von Frauen mehr Raum in der politischen Debatte zu geben. Es beginnt schon damit, dass die Gleichstellungsbeauftragten aus Kapazitätsgründen nicht regelmäßig die Ausschussvorlagen auf ihre Gleichstellungsrelevanz hin überprüfen können. Auch dadurch kann die Perspektive von Frauen nicht angemessen in den Ausschussberatungen berücksichtigt

werden. Strategische Gleichstellungsarbeit braucht jedoch eine kontinuierlich aktive Mitwirkung auch in der kommunalpolitischen Gremienarbeit.

„Die Möglichkeiten kommunaler Gleichstellungsarbeit sind maßgeblich von der Haltung in der jeweiligen Kommune abhängig. Unter den gegebenen Rahmenbedingungen ist es nur schwer möglich, langfristig notwendige Veränderungen anzustoßen und eine flächendeckende Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten. Das Potential kommunaler Gleichstellungsarbeit ist noch längst nicht ausgeschöpft. (Gleichstellung als Regionalentwicklung, Eine Studie der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros, S. 2)

14. Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten in den Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen

Die Gleichstellungsstelle lädt alle Kolleginnen aus den Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen regelmäßig zu Arbeitstreffen ein und darüber hinaus zu einer einmal jährlich stattfindenden Fachfortbildung. 2019 fand diese zum Thema „Öffentlichkeitsarbeit mit Pfiff – Fast ohne Budget und Zeitaufwand alle erreichen“ statt.

15. Verwaltungsinterne Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen wirkt an allen internen und externen Personalauswahlverfahren der Kreisverwaltung mit, von der Stellenausschreibung bis zur Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen. In der Analyse der Auswahlgespräche, die zur konkreten Personalauswahl führt, nimmt sie eine beratende Funktion wahr.

Innerhalb der Kreisverwaltung bietet die Gleichstellungsstelle regelmäßige Netzwerktreffen für führungsambitionierte und aufstiegsorientierte Frauen an. Die Netzwerkarbeit wird mit einer jährlichen Fortbildung verknüpft, die 2019 zum Thema „Erfolgsfaktor Persönlichkeit“ stattfand.

Im Jahr 2019 arbeitete die Gleichstellungsbeauftragte in diversen verwaltungsinternen Arbeitsgruppen mit:

- Arbeitsgruppe Personal (bis 2019)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Arbeitsgruppe Migration und Integration
- Arbeitsgruppe Demografie
- Arbeitsgruppe Sozialplanung
- Arbeitsgruppe Wissensmanagement

Ihrer Aufgabe, in den Gremien des Kreistages mitzuwirken, kommt die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre ständige Stellvertreterin durch regelmäßige Teilnahme an den folgenden Ausschusssitzungen nach:

- Ausschuss für Personal, Organisationsentwicklung und Gleichstellung
- Jugendhilfeausschuss
- Unterausschuss Jugendhilfeplanung
- Beirat SGB II
- Sozial- und Gesundheitsausschuss
- Beirat für Migration und Integration
- Demografiebeirat
- Begleitausschuss für Vielfalt, Demokratie und Toleranz

16. Charta der Vielfalt

Auf Beschluss des Kreistages unterzeichnete der Landkreis Göttingen im Januar 2019 die Charta der Vielfalt. Die „Charta der Vielfalt – Diversity als Chance“ ist ein wichtiger Beitrag zur Implementierung einer Kultur der Vielfalt und des Zusammenhalts in unserer Gesellschaft auf der Basis wechselseitiger Akzeptanz und gegenseitigen Vertrauens.

Die Dezernatskonferenz übertrug mit Beschluss vom 21.05.2020 die Zuständigkeit für die Betreuung der Charta der Vielfalt „vorbehaltlich ausreichender personeller Ressourcen“ der OE 04/Gleichstellungsstelle. Da der Gleichstellungsstelle jedoch keine ausreichenden personellen Ressourcen für die Erfüllung dieser Aufgabe zur Verfügung stehen, sind keine Aktivitäten zur Umsetzung der Charta der Vielfalt erfolgt. Die vielfältigen Ziele der Charta umzusetzen und die daraus entstehenden Aufgaben zu erledigen sind nur mit einer Personalausweitung in der Gleichstellungsstelle möglich.

17. Vernetzung

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet regelmäßig im Frauenforum Göttingen mit. Im Frauenforum liegt der Schwerpunkt auf der Öffentlichkeitsarbeit zum Internationalen Frauentag und zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“. Zu beiden Anlässen werden umfangreiche Veranstaltungen organisiert.

Im Rahmen der landesweiten Vernetzung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros in Niedersachsen (*lag*) mit, in den sie am 13.11.2019 gewählt wurde. Es ist bereits ihre zweite Phase der aktiven Mitarbeit im Vorstand der *lag*.

Zweitausendzwanzig

Das erste Jahr der Covid-19-Pandemie

18. Personalsituation in der Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen Neue stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Neben der Gleichstellungsbeauftragten Angelika Kruse und der Verwaltungsfachangestellten Martina Ballhausen nahm Lilia Nester am 15. September 2020 ihre Tätigkeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden auf.

19. Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit 2020

Die Corona-Pandemie prägte das Jahr 2020. Geplante Präsenzveranstaltungen mussten abgesagt und Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit konnten nicht mehr durchgeführt werden. Folgende geplante Veranstaltungen mussten pandemiebedingt 2020 abgesagt werden:

- ***Girls Day/Boys Day – Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Niedersachsen***
- ***FrauenORTE Niedersachsen entdecken: „Frauenleben in Ostfriesland“***
Wochenendexkursion in Kooperation mit dem Europahaus Aurich
- ***„Geschlechtergerecht Politik gestalten“*** Demografiewerkstatt in Kooperation mit der Demografiebeauftragten des Landkreises Göttingen
- ***Rahmenprogramm des Mentoring-Programms „Frau.Macht.Demokratie.“***
Diverse regionale (Fortbildungs-)Veranstaltungen für Mentees
- ***„Erzähl doch mal – Wie moderiere ich ein Erzählcafé“*** Wochenendseminar in Kooperation mit dem Zeitzeugenprojekt der Freien Altenarbeit Göttingen
- ***„Wie (gut) funktioniert das Schutz- und Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen in Niedersachsen?“***
Veranstaltung zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“
- ***„Verbale Angriffe fachlich und souverän meistern – Handlungsstrategien für Gleichstellungsbeauftragte“***
Fortbildung für die Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Göttingen

20. Arbeit im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros in Niedersachsen (lag)

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen arbeitet seit November 2019 im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros

in Niedersachsen (*lag*) mit. Trotz der durch Corona bedingten Kontakteinschränkungen ließ sich bezüglich der Vorstandsarbeit mit regelmäßigen Videokonferenzen Kontinuität herstellen. Im Jahr 2020 lag für die *lag* die Herausgabe von Pressemitteilungen und Stellungnahmen im Zentrum der Aktivitäten, um sich weiterhin öffentlich zu frauenpolitisch bedeutsamen Themen zu positionieren, die im Zuge der Corona-Pandemie noch offensichtlicher als je zuvor hervortraten. Zu folgenden Themen wurden seitens der *lag* Pressemitteilungen herausgegeben:

- Häusliche Gewalt gegen Frauen – Auswirkungen der Corona-Pandemie
- Notbetreuung in Kitas und Schulen – Die *lag* fordert ein umfassendes Konzept für die Kinderbetreuung in der Corona-Krise
- Landesweit Elternbeiträge für die Zeit der Schließung der Kindertagesstätten infolge der Corona-Pandemie aussetzen
- Neuer Entschädigungsanspruch im Fall von Kita- und Schulschließungen im Infektionsschutzgesetz unzureichend
- Die Situation der Prostituierten in Niedersachsen: Sind Schutz und Unterstützung für betroffene Frauen in Niedersachsen in Zeiten der Corona-Pandemie ausreichend sichergestellt?
- Befürchtung der *lag*: Traditionelle Rollenbilder verfestigen sich durch die Corona-Pandemie
- Kein Kurzarbeitergeld für Minijobber*innen: In der Corona-Pandemie zeigt sich die strukturelle Benachteiligung von Frauen in aller Deutlichkeit
- Home-Schooling – Ein weiterer Karrierekiller für berufstätige Frauen
- Pflegebonus in der Altenpflege: Die einmalige Prämie ist ein Tropfen auf den heißen Stein
- Der Kunde und die Kundin: Geschlechtergerechte Sprache kann so einfach sein
- Chancengleichheit geht anders. Die *lag* zur Absage an das Parité-Gesetz in Brandenburg
- Gewalt gegen Frauen: Alarmierende Zahlen des Bundeskriminalamtes
- 25. November 2020: Internationaler Tag für die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen
- Schulunterricht im Wechselmodell: Kein Ausgleich für Verdienstaufschlag bei „Szenario B“
- Stellungnahme für die Enquetekommission „Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement verbessern“ des Niedersächsischen Landtags
- Stellungnahme zur geplanten Änderung der Niedersächsischen Kommunalverfassung (NKomVG)
- Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts der Tageseinrichtungen für Kinder und der Kindertagespflege

Auch die Netzwerkarbeit der *lag*, das Engagement der *lag* in Arbeitsgruppen und Gremien musste 2020 fast ausschließlich auf digitalem Weg gestaltet werden. Dazu gehören u.a. der Kontakt zum Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

(MSGG), zum Landesfrauenrat Niedersachsen, zum Landespräventionsrat, zum Runden Tisch Gesundheit rund um die Geburt. etc.

Im November 2020 fand erstmals eine Landeskonferenz der *lag* im digitalen Format statt.

21. Erarbeitung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in der Kreisverwaltung Göttingen

In einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe wurde im September 2020 in drei ganztägigen Workshops – mit externer Beratung durch Birgit Probst, PROfit Gesundheitsmanagement Hannover – die Neufassung der „Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“ erarbeitet. Solide Rahmenbedingungen, alle Lebensbereiche gut miteinander vereinbaren zu können, prägen das Selbstverständnis der Kreisverwaltung Göttingen und sind zentraler Bestandteil der Personalentwicklung.

Zu den Handlungsfeldern

- Arbeitszeit
- Flexible Arbeitsorte (Telearbeit und mobiles Arbeiten)
- Führung
- Service für Familien
- Information und Kommunikation

wurden in der Neufassung der Richtlinie konkrete Maßnahmen entwickelt.

Die Kreisverwaltung Göttingen will als attraktiver Arbeitgeber damit sicherstellen, dass alle Beschäftigten – unabhängig von ihren individuellen Arbeits- und Lebensmodellen – die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Dementsprechend richten sich die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben an alle Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen und in allen Positionen, explizit auch an die Führungskräfte. Grundlage ist, dass in der gesamten Kreisverwaltung auf eine Haltung geachtet wird, die die Sorge- und Pflegeverantwortung von Beschäftigten unterstützt. Ebenso werden aber auch weitere Bedürfnisse aus dem Privatleben berücksichtigt.

Die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist darüber hinaus vom Bewusstsein geprägt, dass der Umgang mit vielfältigen Arbeits- und Lebensmodellen ein hohes Maß an Sensibilität seitens der Vorgesetzten und seitens der Kolleg*innen erfordert. Gleichmaßen wird aber auch auf die Selbstverantwortung aller Mitarbeiter*innen gesetzt. Zum Gelingen der Balance wird eine ausgeprägte Kultur der Akzeptanz von Vielfalt und Diversität – bezogen auf Arbeitszeitmodelle und individuelles Arbeitszeitvolumen – durch die Beschäftigten und die Führungskräfte beitragen.

Die Einbringung der Richtlinie „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“ in den Kreistag ist für 2021 geplant.

Zweitausendeinundzwanzig

Das zweite Jahr der Covid-19-Pandemie

22. Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)

In seiner Sitzung vom 04. Februar 2021 hat der Kreistag die Einrichtung einer Koordinierungsstelle zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt beschlossen und eine 0,5 Planstelle für die Erfüllung dieser Aufgabe in den Nachtragsstellenplan eingefügt. Vorbereitend wurde die Gleichstellungsstelle beauftragt, die Aufgaben einer Koordinierungsstelle zu präzisieren.

Präzise Aufgabenstellung einer Koordinierungsstelle zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt im Landkreis Göttingen

I. Vorbemerkung

Anfang 2021 ist die „Evaluation des Landesaktionsplans III (Niedersachsen) zur Bekämpfung häuslicher Gewalt – Methoden, Befunde und Ergebnisse im Lichte der Istanbulkonvention“ erschienen. Aus dieser Bestandsaufnahme des Interventions-, Schutz- und Unterstützungssystems in Niedersachsen im Lichte der Anforderungen der Istanbul-Konvention ergeben sich viele Ansatzpunkte für eine Verstetigung und Weiterentwicklung vorhandener Angebote und teilweise auch für den notwendigen Aufbau neuer Strukturen.

Die Evaluation liefert auch hervorragende Anhaltspunkte für die Aufgabenstellung einer Koordinierungsstelle zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt im Landkreis Göttingen. Sie macht an verschiedenen Stellen explizit auf die Notwendigkeit des Abbaus des Stadt-Land-Gefälles aufmerksam und unterstreicht damit die Wichtigkeit von verstärkten und spezifischen Maßnahmen im ländlichen Raum.

„Der Abbau des Stadt-Land-Gefälles in der Versorgung mit gewaltspezifischen und gesundheitsbezogenen Angeboten, aber auch in Bezug auf polizeiliches Handeln, Kooperationen und Möglichkeiten der Kompetenzaneignung (...)“

„Um das Gefälle zwischen dem themenbezogenen Kompetenzniveau zwischen großstädtischen und ländlicheren Gebieten zu verringern, ist es wichtig, Fortbildungsangebote verstärkt auch in der Fläche verfügbar zu machen bzw. regional durchzuführen.“

„Einen kritischen Befund stellen – für alle Befragtengruppen – die Unterschiede bei der Aneignung spezifischer Kenntnisse zwischen großstädtischen und kleinstädtischen Gebieten

dar, die Erreichbarkeit von Fortbildungen ist – neben evtl. vorhandenen Selektionseffekten des Samples – ein naheliegender Faktor.“

„Im Bereich Hochrisikomanagement besteht die besondere Herausforderung darin, Lösungen für die Etablierung und Förderung solcher Verfahren in der Fläche zu finden, da die Verfahren bislang wenig in kleineren Städten/Kreisen etabliert sind.“

„Die stärkere Ausweitung und Verfügbarkeit bestehender Strukturen in der Fläche sollte im Sinne der Herstellung gleicher Lebensverhältnisse ebenfalls verstärkt angegangen werden. Zumindest sollte sichergestellt sein, dass Gewaltbetroffene aus ländlichen Regionen nicht aus Kostengründen von den Unterstützungsangeboten ausgeschlossen sind.“

„(...) wurde die Kooperation mit fast allen Einrichtungen in kleineren Orten leicht schlechter bewertet, ausgeprägt ist dies bei der Täterarbeit (...) in Orten unter 20.000 Einwohnende gegenüber dem Durchschnitt (...). Es ist plausibel anzunehmen, dass größere Distanzen und größere Flächen in Landkreisen besondere Herausforderungen für Kooperationen sind.“

II. Aufgabenbereiche

Aus den in der Evaluation genannten Versorgungslücken lassen sich folgende Aufgaben für eine Koordinierungsstelle zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt im Landkreis Göttingen ableiten:

1. Entwicklung einer koordinierenden Gesamtstrategie

Die Bekämpfung geschlechtsbezogener und häuslicher Gewalt ist als eine Querschnittsaufgabe in allen von dieser Thematik betroffenen Fachbereichen in der Kreisverwaltung verbindlich zu verankern.

Eine Gesamtübersicht über die im Landkreis Göttingen vorhandenen Aktivitäten, Angebote und Arbeitszusammenhänge (Bestandsaufnahme) ist zu erstellen.

Vorhandene Verfahren sind auf ihre Fachlichkeit, Arbeitsabläufe und Wirksamkeit bei der Umsetzung mit dem gesetzlichen Auftrag der Istanbul-Konvention abzugleichen, um neue Handlungsbedarfe zu identifizieren oder bestehende anzupassen (Bedarfsanalyse). Auf dieser Grundlage ist festzustellen, zu welchen Themenfeldern bisher nicht gearbeitet wurde, welche Abläufe neu konzipiert werden müssen oder ob wesentliche Akteurinnen und Akteure bislang im Prozess fehlen.

Gemeinsam mit den Frauenschutzeinrichtungen, Beratungsstellen und Akteur*innen aus der Zivilgesellschaft ist eine koordinierende Gesamtstrategie mit ganzheitlichen Konzepten zur nachhaltigen Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslicher Gewalt zu entwickeln. Dabei ist eine kooperative Verständigung über Zielprioritäten, Maßnahmen, Umsetzung und Kontrollmechanismen erforderlich.

Ein kommunaler Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt ist zu erstellen, es findet ein regelmäßiges Monitoring bzgl. der im Aktionsplan genannten Maßnahmen statt.

2. Kenntnisse über geschlechtsspezifische Gewalt und über Hilfestrukturen verbessern

Die Erreichbarkeit der Angebote des Hilfesystems ist – gerade im ländlichen Raum – zu verbessern.

Die Anforderung der Istanbul-Konvention „Aus- und Fortbildung bestimmter Berufsgruppen die mit Opfern häuslicher Gewalt zu tun haben“ ist zu erfüllen, um den Kenntnisstand zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt zu erhöhen. Fortbildungsangebote sind fortlaufend aktuellen Veränderungen und veränderten Bedarfen anzupassen. Laut Evaluation des Landesaktionsplans III hat sich ein generell hoher Fortbildungsbedarf bei den Themen digitale Gewalt, ausländerrechtliche Fragen sowie in Bezug auf Kinderschutz, Umgangsrechte und Gewaltschutz derzeit als besonders relevant erwiesen.

In der Evaluation zum Landesaktionsplan III konnte ein Zusammenhang zwischen angeeigneten Fachkompetenzen und Handlungssicherheit nachgewiesen werden. Somit sind spezielle Fortbildungen und die Integration des Themas Gewalt gegen Frauen und Mädchen in die Aus- und Weiterbildung aller Fachkräfte ein wesentlicher Schlüssel zur Erfüllung der komplexen fachlichen Anforderungen in der Handhabung von Fällen bzw. beim Umgang mit Gewaltbetroffenen. Alle Berufsgruppen, die mit geschlechtsspezifischer Gewalt in Berührung kommen, sind mit geeigneten Fortbildungsformaten verstärkt anzusprechen und zu sensibilisieren.

3. Vernetzungsstrukturen aufbauen und stärken

Die Istanbul-Konvention beinhaltet die verbindliche Verankerung der Kooperation und Vernetzung auf struktureller Ebene. Dazu müssen im ländlichen Raum Impulse für Netzwerkarbeit und Kooperationen geliefert werden. Um Vernetzungsstrukturen zu etablieren (z.B. Aufbau von Runden Tischen „Geschlechtsspezifische Gewalt/häusliche Gewalt/sexuelle Gewalt“ oder entsprechenden Arbeitskreisen oder interdisziplinären Vernetzungstreffen) und um eine kontinuierliche Arbeit dieser Kooperationsstrukturen zu gewährleisten, sind entsprechende Netzwerke in allen Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen fest zu installieren.

Soweit eine lokale Vernetzung vorhanden ist, ist diese im Sinne vertrauensvoller Zusammenarbeit auch unter Einbindung weiterer wichtiger Akteur*innen (z.B. Akteur*innen aus dem Bereich des Kinderschutzes und der Frühen Hilfen, der Täterarbeit, des Gesundheitswesens, der Migrations- und Integrationsarbeit, des landesweit aufzubauenden Hochrisikomanagements etc.) flächendeckend zu etablieren. Die Kooperation zwischen Gewaltschutzeinrichtungen und Jugendhilfe ist zu erweitern, ebenso wie der stärkere Einbezug der (Familien-)Gerichte und Schulen in lokale Kooperationen.

Lokaler Netzwerke sind bei ihren Aktivitäten zur Informationsvermittlung zu unterstützen. Im systematischen Austausch sind gemeinsame Aktivitäten für die Öffentlichkeit zu planen und durchzuführen.

Die Evaluation zum Landesaktionsplan III macht die erhebliche Bedeutung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als Impulsgeberinnen und Koordinatorinnen der lokalen Netzwerke deutlich. Hier gibt es im ländlichen Raum einen starken Nachholbedarf, da eine Vielzahl der Gleichstellungsbeauftragten in den kleineren Kommunen lediglich ehrenamtlich tätig sind. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen können sie die Aufgabe, stabile Netzwerke zur Arbeit gegen Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt aufzubauen, überwiegend nicht übernehmen. Deshalb gilt es dringend, in diesem Bereich einen Ausgleich zu schaffen.

„Insbesondere Gleichstellungsbeauftragten kommt bei der Umsetzung der Istanbulkonvention aufgrund ihrer Anbindung an die kommunalen Strukturen und aufgrund der in der Konvention angelegten Verknüpfung von Gewaltschutz, Gleichstellung und Antidiskriminierung eine potentiell wichtige Rolle zu, die sie teilweise bereits wahrnehmen.“

„Allerdings ist die Wahrnehmung einer Koordinierungsfunktion durch die Gleichstellungsbeauftragte nicht strukturell verankert, obwohl sie aufgrund der Verknüpfung mit dem Thema Gleichstellung inhaltlich naheliegt. Bislang hängt die Wahrnehmung einer Koordinationsfunktion für lokale Netzwerke gegen Gewalt – mit einzelnen Ausnahmen kommunaler Finanzierung – überwiegend vom Selbst- und Aufgabenverständnis und vom persönlichen Engagement ab.“

Um die Strukturen und Angebote im Bereich des Gewaltschutzes und der Gewaltprävention im Sinne der Istanbul-Konvention weiterzuentwickeln, ist die kommunale Zusammenarbeit von staatlichen Stellen, Politik und Zivilgesellschaft zu fördern.

4. Krisenintervention effektiver gestalten

Im Rahmen der Krisenintervention ist die Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen auszuwerten (Monitoring). Interventionsketten sind bei Bedarf effektiver zu gestalten.

Die noch ausstehende flächendeckende Ausweitung des Hochrisikomanagements sowie die Etablierung der damit einhergehenden Verfahren sind eng zu begleiten.

Der Ausbau der Opferschutzmaßnahmen wie psychosoziale Prozessbegleitung und verfahrensunabhängige Beweissicherung sind zu unterstützen ebenso wie die Weiterentwicklung des Bereichs Täterarbeit im ländlichen Raum.

5. Kinder als Mitbetroffene häuslicher Gewalt systematisch berücksichtigen

Die Anforderungen der Istanbul-Konvention, häusliche Gewalt bei der Beurteilung des Kindeswohls systematisch zu berücksichtigen und Unterstützungsangebote für mitbetroffene Kinder vorzuhalten, sind zu erfüllen. Deshalb ist das Zusammenspiel von Gewaltschutz und Kinderschutz zu systematisieren. Verbesserungsbedarfe bei der

Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, die von häuslicher Gewalt (mit)betroffen sind, sind aufzuzeigen.

Dem hohen und bislang nicht ausreichend gedeckten Bedarf an Fortbildung zum Thema häusliche Gewaltdynamiken und Kinderschutz ist zu begegnen.

Die Themen „Geschlechtsspezifische Gewalt/häusliche Gewalt/sexualisierte Gewalt“ sind in das Netzwerk Frühe Hilfen und den Allgemeinen Sozialdienst zu implementieren. Dabei ist der Leitgedanke der Istanbul-Konvention zu beachten, dass häusliche Gewalt immer eine Kindeswohlgefährdung darstellt und nicht nur eine Beeinträchtigung. Dies ist insbesondere für Akteur*innen im Sorgerechtsverfahren und bei der Gestaltung von Umgangsregelungen bedeutungsvoll.

Die Unterstützung von Kindern misshandelter Mütter ist als Schwerpunkt auszubauen und ein wichtiger Baustein in der Kooperation mit dem im Aufbau befindlichen Kinderschutzzentrum.

6. Schutz und Unterstützung für gewaltbetroffene Frauen im ländlichen Raum verbessern und Zugangshürden zum Hilfesystem abbauen

„Nur ein Bruchteil der Betroffenen von häuslicher, sexualisierter und Partnergewalt wendet sich an die Polizei, noch weniger an das spezialisierte Hilfesystem. Dies zeigt, dass im Bereich Prävention und Öffentlichkeitsarbeit noch viele Anstrengungen unternommen werden müssen, um Betroffene, ihr Umfeld und damit die allgemeine Öffentlichkeit zu sensibilisieren und zu informieren. Dieser Bereich ist bislang kaum entwickelt worden, weil die Organisation akuter Hilfen im Vordergrund steht.“

Das Angebot der Fachstellen zu häuslicher und sexualisierter Gewalt, der Frauenhäuser, der BISS-Beratungsstellen, der Täterarbeit, der ProBeweis-Kliniken etc. sind im ländlichen Raum bekannter zu machen, der Zugang ist niedrigschwellig auszuweiten.

Schutz- und Versorgungslücken – damit einhergehend ein erheblicher Handlungsbedarf – bestehen für besonders vulnerable Gruppen. Diese sind: Frauen mit körperlichen Behinderungen, Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen, Frauen mit Suchterkrankungen, traumatisierte Frauen, wohnungslose bzw. obdachlose Frauen, Frauen mit Migrationsgeschichte, Frauen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, Mädchen/Frauen, die von Genitalverstümmelung betroffen sind, transgeschlechtliche Frauen, Seniorinnen, Prostituierte und Frauen, die von Menschenhandel betroffen sind. Für diese Gruppen stehen gerade im ländlichen Raum keine angemessenen Angebote des gewaltspezifischen Unterstützungssystems zur Verfügung. Der Zugang zu städtischen Angeboten ist oftmals mit großen Hürden verbunden. Frauenhäuser sind für einen Teil dieser Zielgruppen in der Regel gar nicht zugänglich. Hier sind dringend bestehende Zugangshürden zu beheben und Konzepte zur Beseitigung von Schutzlücken für besonders unterstützungsbedürftige Frauen zu entwickeln.

In der Corona-Pandemie haben die Auswirkungen des Lockdowns – speziell in einer Quarantäne, bei finanzieller Unsicherheit oder Notlage und bei Familien mit Kindern unter 10 Jahren – gezeigt, in welchem Ausmaß Frauen und Kinder von häuslicher Gewalt betroffen sind. Als Wege zu Hilfe und Schutz erschwert waren und in dieser Situation teilweise Flucht- und Kommunikationsmöglichkeiten fehlten, hat die hohe Verletzlichkeit im häuslichen Kontext zugenommen. Die zum Teil extremen Belastungsfaktoren im Kontext der Corona-Pandemie haben Klarheit verschafft, wie dringlich der weitere flächendeckende Ausbau des Hilfesystems mit vielfältigen niedrigschwelligen Zugangswegen ist.

Die Fachberatungsstellen sind beim Aufbau oder bei der Erweiterung fundierter Fachkonzepte für den Einsatz von digitalen Formaten (Chatberatung, Videositzungen) in der Beratung gewaltbetroffener Frauen und Mädchen unter Einhaltung von Sicherheitsstandards zu unterstützen.

Die Schaffung stabiler Finanzierungsstrukturen bei den Frauenberatungsstellen, damit diese den komplexer werdenden Unterstützungsbedarfen der gewaltbetroffenen Frauen gerecht werden können, ist ein weiteres wesentliches Aufgabenfeld der Koordinierungsstelle. Nur eine geregelte, auskömmliche Finanzierung der Schutz- und Beratungseinrichtungen entspricht der menschenrechtlichen Verpflichtung aus der Istanbul-Konvention, allen von Gewalt betroffenen Frauen und Kindern Zugang zu Schutz und Hilfe zu garantieren.

7. Prävention zur Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt strategisch ausrichten

Unterstützung von Schulen und Kitas, Kompetenzen zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt und Kinderschutz als Qualitätsstandards zu entwickeln. Prozessbegleitung bei der Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten und Gewaltpräventionsmodulen (u.a. Zwangsverheiratung) für Kinder aller Altersstufen. In die Präventionskonzepte ist das die Istanbul-Konvention prägende Verständnis von Gewalt gegen Frauen als Ausdruck gesellschaftlicher Ungleichheits- und Dominanzverhältnisse und geschlechtsbezogener Diskriminierung systematisch einzubinden, um damit auch Geschlechterstereotypen in Schulen und Kitas gezielt entgegenzuwirken.

Die Entwicklung von Präventions- und Schutzkonzepten ist darüber hinaus mit weiteren Einrichtungen und Institutionen (z.B. im pädagogischen Bereich, in Unterkünften für Geflüchtete) zu unterstützen. Gleichermaßen sind Betriebsvereinbarungen zum Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu unterstützen und als Prozess zu begleiten.

Im ländlichen Raum ist eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit zu allen Facetten der geschlechtsspezifischen Gewalt – verknüpft mit der Thematisierung gesellschaftlicher Ursachen der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und Möglichkeiten ihrer Überwindung – zu konzeptionieren und umzusetzen.

Die Istanbul-Konvention legt ein starkes Gewicht auf den Aspekt der Verhütung von Gewalt. Herausragendes Merkmal ist, dass Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt als Ausdruck eines gesellschaftlich dominanten Macht- und Ungleichheitsverhältnisses zwischen den

Geschlechtern und von Diskriminierungsstrukturen gesehen wird. Hierauf ist die Öffentlichkeitsarbeit der Koordinierungsstelle auszurichten.

„...in Anerkennung der Tatsache, dass Gewalt gegen Frauen als geschlechtsspezifische Gewalt strukturellen Charakter hat, sowie der Tatsache, dass Gewalt gegen Frauen einer der entscheidenden sozialen Mechanismen ist, durch den Frauen in eine untergeordnete Position gegenüber Männern gezwungen werden“ (Europarat 2011, S. 3). Die nach wie vor vorhandenen Geschlechterstereotype werden als ideologischer Hintergrund dieser Verhältnisse angenommen und als ein Schlüssel betrachtet, Gewalt zu verhindern. Daher kommt den Bereichen Bildung und Öffentlichkeitsarbeit eine Schlüsselrolle für die zukünftige Verhinderung von Gewalt im Geschlechterverhältnis zu.“

Daraus leitet sich die Aufgabe der Bewusstseinsbildung für die Koordinierungsstelle ab. Es sind Maßnahmen und Kampagnen zu initiieren, um die Bevölkerung über den Zusammenhang zwischen Gleichberechtigung und Gewaltfreiheit zu informieren.

„Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt ereignet sich nicht nur in Großstädten und Ballungszentren. Sie findet auch in kleineren Städten und im eher ländlich geprägten Raum statt. Auch dort sind Frauen von Gewalt und häuslicher Gewalt betroffen. Doch nicht überall ist ein entsprechendes Hilfesystem etabliert und einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Der Weg in die nächstgelegene Großstadt ist für von Gewalt betroffene oder bedrohte Frauen oft nicht ohne weiteres möglich.“

In allen Städten und Gemeinden im Landkreis Göttingen ist dafür zu werben, einen eigenen Beitrag im Sinne der Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu leisten. Auf allen Ebenen ist regelmäßig und umfassend über die Ziele und Vorgaben der Istanbul-Konvention zu informieren sowie Politik und Verwaltung in allen Kommunen damit vertraut zu machen.

Es sind Diskussions- und Verständigungsräume über die Definition häuslicher und geschlechtsbezogener Gewalt zu schaffen. So kann verhindert werden, dass undifferenziert Forderungen nach einem Aufbau von Unterstützungsstrukturen für von häuslicher Gewalt betroffene Männer formuliert werden.

Im Sinne der Istanbul-Konvention ist eine geschlechtsspezifische Differenzierung dringend geboten, da sich Formen, Schweregrade, Kontexte und Folgen von Gewalt, die Männer in Paarbeziehungen erleben, erheblich unterscheiden.

Der Ausbau der Täterarbeit zu einem flächendeckend verfügbaren Angebot, gerade auch in ländlichen Gebieten, ist zu unterstützen.

„Die Umsetzung der Istanbulkonvention und der Aufbau entsprechender Strukturen verlangen erhebliche Anstrengungen und Ressourcen, um Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt wirksam zu bekämpfen, die betroffenen Frauen und Kinder ausreichend zu

unterstützen und zu schützen sowie Schutz- und Versorgungslücken für besonders vulnerable Gruppen zu schließen.“

Alle Zitate (kursiv) aus: „Evaluation des Landesaktionsplans III (Niedersachsen) zur Bekämpfung häuslicher Gewalt – Methoden, Befunde und Ergebnisse im Lichte der Istanbulkonvention“, ZOOM – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V., gefördert durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung in Kooperation mit dem Landespräventionsrat Niedersachsen.

8. Zielsetzung der Koordinierungsstelle zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt im Landkreis Göttingen

Die Koordinierungsstelle sollte sich auf die Wahrnehmung der beschriebenen strukturellen Aufgaben fokussieren. In ihrer Zuständigkeit für strategische Aufgaben ist sie nicht eine zusätzliche Anlaufstelle für von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen. Sollte sie zu diesem Zweck in Anspruch genommen werden, würde eine Weitervermittlung an die regionalen Fachberatungsstellen oder Frauenhäuser erfolgen.

Personell wird die Koordinierungsstelle zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt voraussichtlich zum 15. Januar 2022 besetzt.

23. Erstellung des Gleichstellungsplans für die Kreisverwaltung Göttingen für den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2023

Pandemiebedingt um 1 Jahr verspätet wurde 2021 der Gleichstellungsplan nach §§ 15 und 16 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) für den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2023 erarbeitet und befindet sich im November 2021 im Abstimmungsverfahren mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung.

24. Betriebliche Kinderbetreuung am Verwaltungsstandort Osterode am Harz

2021 wurde intensiv daran gearbeitet, ein Kinderbetreuungsangebot (Krippenplätze) am Verwaltungsstandort Osterode zu realisieren. Voraussichtlich können ab 2022 Belegplätze für Kinder von Beschäftigten der Kreisverwaltung in einer Betreuungseinrichtung der Stadt Osterode am Harz zur Verfügung gestellt werden.

25. Mentoring-Programm der Volkshochschule Göttingen Osterode gmbH 2020/2021: „Förderung für Nachwuchsführungskräfte in Kommunen und in der Privatwirtschaft“

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitete am Konzept eines Mentoring-Programms für Nachwuchsführungskräfte in der Kreisverwaltung mit und stellte sich 2020/2021 als Mentorin in diesem Programm „Fit für Führung“ zur Verfügung. Im Mittelpunkt des Mentorings stand die Triade, bestehend aus Mentee, Mentor*in und Führungskraft. Neben den regelmäßigen monatlichen Gesprächen mit der Mentee wurde parallel dazu eine Begleitung im Führungsalltag bei besonderen Anlässen angeboten. Die Mentees nahmen darüber hinaus an Seminaren zur Führungskompetenz und Prozessbegleitungen teil, außerdem mussten sie eine besondere Aufgabe mit Führungsbezug übernehmen. Eingerahmt wurde das Mentoring-Programm durch eine Auftaktveranstaltung im August 2020 und durch eine Abschlussveranstaltung im November 2021.

26. Mitwirkung an Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag 2021

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen nahm im Pandemiejahr 2021 an den ausschließlich digital ausgerichteten Veranstaltungen des Göttinger Frauenforums und anderer Kooperationspartnerinnen zum Internationalen Frauentag 2021 teil:

- **„Krise – Geschlecht – Corona: Ein geschlechterkritischer Blick auf ein Jahr Pandemie(bewältigung)“** mit Dr. Regina Frey
- **„Verschärft Corona die Lohnlücke?“**
- **„Gewalt gegen Frauen in der Corona-Pandemie“**
- **„Digitalisierung der Arbeit: Neue Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?!“** mit Prof. Dr. Jutta Allmendinger
- **„Zwischen Antifeminismus und Rassismus – Womit spricht die extreme Rechte Frauen an?“**
- **„Frauen und Finanzen“**
- **„Schadensersatz wegen Gehaltsdiskriminierung“**
- **„Gute Arbeit in der Pflege“**

27. Vorstandsarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros in Niedersachsen (Iag)

Beispielhaft für die Initiativen der Iag – in ihrer Funktion als Interessenvertretung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen – sei an dieser Stelle ausführlich die Stellungnahme der Iag zur Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen wiedergegeben, die sich auf die klaren und kritischen Hinweise des

Innenministeriums (MI) (*hier: kursiv gedruckt*) gegenüber den Kommunalaufsichtsbehörden in Niedersachsen zum Thema „Kommunale Gleichstellungsbeauftragte“ bezieht.

Die Verpflichtung der Gemeinden und Landkreise, den Verfassungsauftrag umzusetzen, geht bereits aus dem Grundgesetz und der Niedersächsischen Verfassung hervor. Die Durchführung der zur Erfüllung des Verfassungsauftrags erforderlichen Maßnahmen gehört zu den öffentlichen Aufgaben der Kommunen. Es besteht kein Spielraum, ob diese Aufgabe wahrgenommen wird.

Die Kommunen kommen ihrer Aufgabe zum Teil nicht nach, den Verfassungsauftrag umzusetzen. Gleichberechtigung ist herzustellen.

Viele Stellen – gerade auch in kleineren Kommunen – sind oft langfristig nicht besetzt. Die Stellenausschreibungen der Kommunen sind häufig nicht attraktiv. Hier muss eine bessere Steuerung und Regulierung erfolgen.

Die §§ 8 und 9 NKomVG regeln die Etablierung von Gleichstellungsbeauftragten, deren (Mindest-)Aufgabenbestand, zum Teil auch deren (Mindest-) Beschäftigungsvolumen.

Kommunen definieren die Regelungen der §§ 8 und 9 NKomVG mehrheitlich als das Maximum für Gleichstellungsarbeit, nicht als (Mindest-)Standards.

Für eine große Anzahl von Kommunen ist, insbesondere bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Gleichstellungsbeauftragten, die Definition der Hauptberuflichkeit als Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten absoluter Standard und das Maximum für die Ausstattung der Gleichstellungsarbeit. Das belegen die vielen Teilzeitstellen für kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Niedersachsen. Selbst Landkreise und größere Städte stellen zum Teil keine Vollzeitstellen für die kommunale Gleichstellungsarbeit zur Verfügung.

Damit die Kommunen ihrer Aufgabe der Umsetzung des Verfassungsauftrags tatsächlich nachkommen und dafür eine Gleichstellungsbeauftragte mit einem der Größe und Aufgabe der Kommunen angemessenen Arbeitszeitvolumen beschäftigen, ist es dringend erforderlich, die Regelungen in der Niedersächsischen Kommunalverfassung (NKomVG) – insbesondere die Definition der Hauptberuflichkeit als Teilzeitbeschäftigung – zu novellieren.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben die Aufgabe, den Blick für die Gleichberechtigung in allen kommunalen Organen und Gremien zu weiten, „ihre“ Kommune bei der Umsetzung des Verfassungsauftrags zu unterstützen und dabei auch die Rolle einer „Wächterin“ einzunehmen. Dazu sind ihr vom Gesetzgeber umfassende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte eingeräumt, bewusst auch zur kritischen Hinterfragung überkommener Sichtweisen und etablierter Verfahren und damit zu einer gewissen Kontrolle des kommunalen (Verwaltungs-)Handelns mit dem Gebot der Gleichberechtigung, durchaus gewollt sind dabei Änderungen der Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen.

Anspruchsvolle Aufgaben für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten: Gleichstellungsarbeit braucht Professionalität!

Gleichstellungsbeauftragte haben hochkarätige und anspruchsvolle Aufgaben. Sie sollen „Wächterin“ sein, kritisch hinterfragen, das kommunale (Verwaltungs-)Handeln in gewisser Hinsicht kontrollieren und Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen ändern. Eine derart verantwortungsvolle Aufgabe – Strukturveränderungen im kommunalen Verwaltungshandeln herbeizuführen und dabei eine gewisse Kontrollfunktion auszuüben – ist von einer im Regelfall einzelnen Person nicht zu bewältigen.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind meist Einzelkämpferinnen. Viele von ihnen haben keine Stellvertreterinnen und falls doch, dann häufig nur mit einem sehr geringen Stundenumfang. Lediglich einige wenige große Städte und Landkreise bilden hier eine Ausnahme. In kleineren Kommunen wird Gleichstellung häufig im Neben- oder Ehrenamt „nebenbei“ erledigt.

Bei den Kommunen einzufordern, ihr unzureichendes Engagement in Gleichstellungsthemen zu hinterfragen bzw. ihr Engagement angemessen auszubauen und zu stärken, muss eine frauenpolitische Daueraufgabe auf Landesebene sein. Es zeigt sich – gerade auch in der Corona-Pandemie, in der die Bedarfe von Frauen besonders deutlich werden – dass die strukturellen Bedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in vielen Kommunen weder eine Wächterfunktion noch eine Kontrollfunktion oder eine tatsächlich wirksame strukturverändernde Funktion ermöglichen.

Die Festlegung der Rahmenbedingungen (tatsächlicher Arbeitsumfang, Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Einsetzung einer oder mehrerer Stellvertreterinnen, personelle, räumliche und finanzielle Ausstattung) sollen – unter Berücksichtigung des Verfassungsauftrags – aufgrund der örtlichen Verhältnisse und Erfordernisse getroffen werden.

Standards für eine angemessene Ausstattung kommunaler Gleichstellungsarbeit fehlen!

Seitens des Landes sind dringend Standards zu einer angemessenen Ausstattung (personell, räumlich und finanziell incl. der Vergütung/Besoldung der Gleichstellungsbeauftragten) zu definieren, wie die Umsetzung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Kommunen aussehen muss.

Es liegt in der Verantwortung der jeweiligen Kommune, eine angemessene Ressourcenausstattung und ein adäquates Beschäftigungsverhältnis „ihrer“ Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen, was angesichts des Verfassungsauftrags auch an die kommunale Ebene eine Selbstverständlichkeit sein sollte. Maßnahmen, die dem Aufgabenvolumen entsprechende Beschäftigungsbedingungen herstellen (z.B. Heraufsetzung des Beschäftigungsvolumens, Umwandlung von einem Ehren- in ein Nebenamt) wirken auch einer evtl. Überbelastung der

GB entgegen und tragen dazu bei, diese Funktion für geeignete Bewerberinnen attraktiv zu gestalten.

Die Beschäftigungsbedingungen von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten entsprechen nicht dem Aufgabenvolumen!

Schon aus der Formulierung „... Selbstverständlichkeit sein sollte“ wird deutlich, dass die Realität eine andere ist. Gerade in einer (streng) hierarchisch geprägten Organisationskultur ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten Grundvoraussetzung für eine angemessene Unterstützung, Akzeptanz und Kommunikation auf Augenhöhe mit der Verwaltung und der Kommunalpolitik. Aktuell erleben Gleichstellungsbeauftragte jedoch eher eine vehemente Abwehrhaltung bei Bestrebungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Insofern entsprechen in vielen Kommunen die Beschäftigungsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten nicht ihrem Aufgabenvolumen. Sie sind Auslöser der Überforderung und tragen dazu bei, dass Gleichstellungsbeauftragte ihre gesetzlich verankerten Rechte nicht in vollem Umfang wahrnehmen können. Auch die Weisungsfreiheit wird unter diesen Umständen indirekt außer Kraft gesetzt.

Vielfach werden nur die gesetzlichen Mindestanforderungen umgesetzt, selbst wenn die Größe bzw. der Aufgabenbestand der Kommune eine darüber hinaus gehende Festlegung erforderlich machen würde. In Kommunen, in denen der Beschäftigungsumfang der GB ihrem Arbeitsvolumen nicht entspricht, sie ohne Stellvertreterin(nen) tätig sein muss oder die Funktion nicht angemessen personell, sächlich und finanziell ausgestattet wird, können zumindest Zweifel darüber aufkommen, ob die Kommune die Umsetzung des Verfassungsauftrags mit Ernsthaftigkeit betreibt.

Die gesetzlichen Mindestanforderungen sind nicht ausreichend für die angemessene Ausstattung der Gleichstellungsarbeit!

Da die personelle, sächliche und finanzielle Ausstattung der kommunalen Gleichstellungsarbeit mangels fest definierter, angemessener Standards vielerorts zu wünschen übrig lässt, sind die Zweifel berechtigt, ob die Kommunen die Umsetzung des Verfassungsauftrags wirklich mit Ernsthaftigkeit und Nachdruck verfolgen.

Gleichstellungsbeauftragte machen auch im Jahr 2021 – mehr als 30 Jahre nach Etablierung der ersten Stellen in den niedersächsischen Kommunen – noch die Erfahrung, dass sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unzureichende Unterstützung auf verwaltungs- und kommunalpolitischer Ebene erhalten. Sie müssen immer noch um ihre selbstverständlichen Mitwirkungsrechte streiten, sie „erkämpfen“ und zäh einfordern. Mit ihren frauenpolitischen Anliegen müssen sie sich oftmals gegen Widerstand Gehör verschaffen. Ihre Initiativen und Maßnahmen werden vor Ort häufig nur in sehr engen Grenzen finanziell unterstützt. Gleichstellungsbeauftragte arbeiten immer gegen die gesellschaftlich geltenden hierarchischen Strukturen. Die Erfahrungen aus der Alltagspraxis dokumentieren, dass ein

Vorankommen in Fragen der Gleichberechtigung in den Kommunen oftmals nur ein Randthema ist, welches nicht mit Vehemenz verfolgt wird.

*Dem oder der Hauptverwaltungsbeamt*in kommt eine Schlüsselrolle bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu.*

Hauptverwaltungsbeamt*innen müssen ihrer besonderen Verantwortung gerecht werden.

Hier sollte das Ministerium die Ist-Situation generieren, gegebenenfalls Konsequenzen ziehen und den Hauptverwaltungsbeamt*innen gegenüber deren besondere Verantwortung bei der Umsetzung professioneller Gleichstellungsarbeit mit adäquaten Beschäftigungsverhältnissen und angemessener Ausstattung verdeutlichen.

Fazit: Mit einem klaren Blick auf die Rahmenbedingungen der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind Konsequenzen zu ziehen.

Für die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros in Niedersachsen (*lag*) sind mit einem klaren Blick auf die Realität der Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten und die Rahmenbedingungen, unter denen sie ihre Aufgaben wahrnehmen, zwingend Konsequenzen zu ziehen. Nach mehr als 30 Jahren kommunaler Gleichstellungsarbeit ist eine umfassende Evaluation überfällig. Es gilt, zukunftsfähige Handlungsstrategien für eine wirkungsvolle Umsetzung des Verfassungsauftrags in allen niedersächsischen Kommunen zu entwickeln, die keine Zweifel mehr darüber aufkommen lassen, inwieweit die Kommunen die Umsetzung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich mit Ernsthaftigkeit betreiben.

Als besonders hemmende, ineffektive und nur begrenzt wirksame Rahmenbedingungen für die Erfüllung des Verfassungsauftrags haben sich die Definition der Hauptberuflichkeit für Gleichstellungsbeauftragte als Teilzeitbeschäftigung und die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Ehrenamt herausgestellt. Dafür ist eine Novellierung des § 8 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) unerlässlich. Hauptberuflichkeit muss zukünftig als Vollzeitbeschäftigung definiert werden. Eine Arbeit, die von Frauen geleistet wird, lediglich auf eine Teilzeitvariante zu reduzieren, spiegelt auch Geschlechterrollenklichs wider. Diese gilt es aufzulösen und nicht weiter zu festigen!

Dringend erforderlich ist die Abkehr vom Ehrenamt in der Gleichstellungsarbeit. Es ist nicht länger hinnehmbar, dass die Niedersächsische Kommunalverfassung sowohl hauptberufliche als auch ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte zulässt. Ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit ist geprägt von reduzierter Einflussnahme, geringer Wirksamkeit und strukturell bedingter weitgehender Ineffektivität. Gleichstellungsarbeit im Ehrenamt schmälert auch das Ansehen der Position der Gleichstellungsbeauftragten und zwar sowohl innerhalb der Verwaltung als auch gegenüber der Kommunalpolitik. Deshalb muss eine Novellierung des NKomVG insbesondere auch im Hinblick auf die Umsetzung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Kommunen unter 20.000 Einwohner*innen erfolgen. Ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit muss endlich der Vergangenheit angehören.

Für kleinere Kommunen unter 20.000 Einwohner*innen sind neue Formate zu entwickeln, wie hier Gleichstellungsarbeit effektiv gestaltet werden kann. Es könnte sich zum Beispiel die personelle Aufstockung der Gleichstellungsarbeit bei den Landkreisen zur Unterstützung kleinerer Kommunen anbieten oder die interkommunale Zusammenarbeit zur Bestellung einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten für mehr als eine Kommune.

Um die Geschlechtergerechtigkeit zu verbessern, sind diese strukturellen Hindernisse sofort zu beheben. Gerade in den kleineren Kommunen im ländlichen Raum, in denen Gleichstellungsbeauftragte überwiegend ehrenamtlich tätig sind, gilt es verstärkt, Benachteiligungen aufzuzeigen, Beteiligungsdefiziten entgegenzuwirken und tradierte Rollenbilder zu überwinden. Besonders hier ist konsequente Gleichstellungspolitik vonnöten. Mit Blick auf die Corona-Pandemie, in der sich die frauenspezifischen Problematiken verschärft haben und die Bedarfe von Frauen besonders deutlich geworden sind, hat sich überdeutlich gezeigt, wie wichtig es ist, dass die strukturellen Bedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten eine Wächterfunktion, eine gewisse Kontrollfunktion und eine strukturverändernde Funktion erlauben müssen.

28. Digitale Veranstaltungsformate 2021

Unter uns: Wie funktioniert das Berufsleben 4.0?

4-teilige digitale Veranstaltungsreihe im April und Mai 2021 in Kooperation mit der Koordinierungsstelle „Frau & Wirtschaft“

- ***Wie kann ich heute aktiv kommunizieren? Sicherer Umgang mit digitalen Formaten***
- ***Tipps und Tricks rund um die Online-Bewerbung***
- ***Erfolgreiches Selbstmarketing: Individuell, authentisch, überzeugend und modern***
- ***Der Weg zurück ins Berufsleben: Ein Überblick zu Unterstützungsangeboten und Förderinstrumenten***

Im Zeitraum Oktober 2021 bis Januar 2022 wird die Digitale Reihe für Frauen „Unter uns: Wie funktioniert das Berufsleben 4.0?“ wiederholt.

29. Digitale Veranstaltungsreihe „Elternsein heute“

3-teilige Veranstaltungsreihe im September/Oktober 2021 in Kooperation mit FEM*ILY – Forum für feministische Familienvisionen, gefördert durch das Land Niedersachsen im Rahmen des Projekts „Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen“

- ***Unsichtbarer Stress und Folgen für Betroffene***
Laura Fröhlich (Autorin: „Die Frau fürs Leben ist nicht das Mädchen für alles!“)
- ***Belastete Familien und Pflegende: Ursachen, Folgen und Lösungsideen eines Systemfehlers***
Dr. Sonja Bastin, Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen

- **Reproduktive Gerechtigkeit: Eine Einführung**
Derya Binisik (Gunda-Werner-Institut)

**30. Verbale Angriffe fachlich und souverän meistern: Handlungsstrategien für Gleichstellungsbeauftragte
Gemeinsame Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Göttingen und Northeim am 22. September 2021**

Gwendolyn Jungbluth, TheLeadership Agentur für Führung, Strategie und Wahlerfolge, bildete die Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf Argumentationstechniken, Antwortmuster für unangenehme Fragen, Reaktionsmöglichkeiten für persönliche Angriffe und politische Überzeugungsmechanismen fort. Unter dem Stichwort „Schlagfertigkeit“ wurden auch Strategien für die Formulierung mündlich vorgetragener Statements erarbeitet.

31. Digitale Demokratiekonferenz „Demokratie (heißt) braucht Gleichberechtigung“ am 12. Oktober 2021 in Kooperation mit der Ländlichen Erwachsenenbildung, der Partnerschaft für Demokratie im Landkreis Göttingen und der Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen e.V.

Die Partnerschaft für Demokratie im Landkreis Göttingen veranstaltet jedes Jahr eine Demokratiekonferenz im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Die Konferenz richtet sich insbesondere an Menschen, die sich beruflich, privat oder im Ehrenamt für das demokratische Zusammenleben unterschiedlicher Menschen in der Region Göttingen engagieren. Thema der Demokratiekonferenz 2021 war „Demokratie braucht Gleichberechtigung“. Inhaltlich wurden intensiv die Themenbereiche „Parität in der Kommunalpolitik“, „Gender Pay Gap“ und „Antifeminismus: Anfeindungen von Politikerinnen“ bearbeitet.

**32. Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ am 25. November 2021
Rede der Gleichstellungsbeauftragten zum Hissen der Flaggen „Frei leben – ohne Gewalt“ vor dem Kreishaus Göttingen**

Seit mehr als 20 Jahren ist der 25. November, der Internationale Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“, ein fester Termin im Jahreskalender des Göttinger Frauenforums und in der Jahresplanung der Gleichstellungsbeauftragten von Stadt und Landkreis Göttingen. Wenn ich zurückblicke, frage ich mich, ob sich in den vergangenen 20 Jahren tatsächlich Entscheidendes getan hat, Gewalt gegen Frauen zu verhindern, zu verhüten, aus der Welt zu schaffen.

Ich beginne mit dem Internationalen Charakter dieses Tages am Beispiel einer zufällig ausgewählten Seite des Göttinger Tageblatts vom 23. November 2021. Erster Zeitungsartikel: „Häusliche Gewalt nimmt zu. Paris. Die von Behörden erfasste häusliche Gewalt in Frankreich hat im vergangenen Jahr um zehn Prozent zugenommen.“ Zweiter Zeitungsartikel: „Keine Filme oder Serien mit Frauen. Kabul. In Afghanistan haben die regierenden militant-islamistischen Taliban weitreichende Einschränkungen für Fernsehinhalte verhängt.“ Zwei so unterschiedliche Nachrichten, die dennoch beide einen Hinweis auf ein unfassbares Ausmaß von Gewalt gegen Frauen geben, auf unfassbares Leid, welches Frauen erleben müssen und ihnen angetan wird. Es hätte mich nicht verwundert, wenn es in der gleichen Ausgabe des Göttinger Tageblatts im regionalen Teil eine weitere Berichterstattung über eine Gewalttat gegenüber einer Frau hier bei uns im Nahbereich gegeben hätte.

Kurz zurück nach Afghanistan: Gerade Afghanistan hat noch einmal deutlich gemacht, wie schnell Frauenrechte mit Füßen getreten werden, wenn ein demokratiefeindliches Regime an die Macht kommt. Nicht nur in Afghanistan. Weltweit.

Zurück zu uns nach Deutschland. Ja, wir haben in den vergangenen 20 Jahren einige Fortschritte erzielt. Gesetzliche Rahmenbedingungen wurden erweitert, neu geschaffen. Die Istanbul-Konvention ist – spätestens seit der weltweiten Empörung über den Austritt der Türkei aus diesem Übereinkommen – bekannter geworden. Seit einigen Jahren ist auch das Thema „Femizide“ – der Mord an Frauen, weil sie Frauen sind – in die Mitte der Gesellschaft vorgedrungen und ich meine wahrzunehmen, dass die gesellschaftliche Empörung spürbar größer geworden ist. Gewaltstrukturen, die in der Corona-Zeit noch deutlicher in den Fokus gerückt sind, werden wahrgenommen und nicht länger „blind“ hingenommen. Das sind Fortschritte.

Aber in diese Fortschritte passt nicht hinein, dass wir noch immer keinen Rechtsanspruch auf einen Frauenhausplatz haben, dass bundesweit einfach nicht genügend Frauenhausplätze zur Verfügung stehen, dass die Finanzierung von Frauenhäusern und Gewaltberatungsstellen immer noch nicht auf festen Beinen steht, dass vorhandene Frauenhausplätze oft nicht barrierefrei und damit für Frauen mit Behinderungen gar nicht zu nutzen sind, dass der Zugang zu Frauenhausplätzen darüber hinaus vom Aufenthaltsstatus abhängig ist und davon, ob die Frau einen Sozialleistungsanspruch hat. Diese Details sind in der Bevölkerung oftmals gar nicht bekannt und deshalb fehlt es hier auch an der lauten Empörung darüber, dass es so ist, wie es ist.

Insofern: Trotz vieler Fortschritte ist der Kern des Problems, die tiefe Verwurzelung von Gewalt gegen Frauen in den Strukturen unserer Gesellschaft, noch lange nicht beseitigt. Ich will hier mit einer Kernaussage aus der Istanbul-Konvention – die die Gewalt gegen Frauen als eine Menschenrechtsverletzung definiert und die Diskriminierung bzw. strukturelle Benachteiligung von Frauen und Mädchen als Nährboden von Gewalt betrachtet – schließen: Nur die tatsächliche Gleichstellung ermöglicht die Beseitigung aller Formen von

geschlechtsspezifischer Gewalt. Nur Gleichberechtigung beugt diesem patriarchalen Machtmissbrauch vor. Deshalb ist die Verhütung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Verantwortung und Verpflichtung.

Daran müssen wir arbeiten. Heute, am 25. November und an allen weiteren 364 Tagen des Jahres.

33. Keine Befragung der Fachbereiche für den Bericht 2019 – 2021

Die vorausgegangenen Berichte über die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Landkreis Göttingen nach § 9 (7) NKomVG enthielten auch die Ergebnisse einer Befragung aller Fachbereiche, welche gleichstellungsrelevanten Maßnahmen in der Führungsaufgabe (Personalentwicklung und Organisation) sowie in der Fachaufgabe (Aufgabenbereich und/oder Produkte) eingeleitet bzw. durchgeführt wurden. Diese Befragung konnte für den vorliegenden Bericht aus zeitlichen Gründen nicht erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zum 01.03.2022 in den Ruhestand eintreten.

34. Schlussbetrachtung der Gleichstellungsbeauftragten Angelika Kruse

„Es ist und bleibt eine revolutionäre Tat, immer laut zu sagen, was ist.“ So äußerte sich Rosa Luxemburg lange bevor es Gleichstellungsbeauftragte gab. Als ich am 01.03.1990 meine Arbeit beim Landkreis Göttingen aufnahm, war dieses Zitat einer meiner Leitsätze, an dem ich mich seit nunmehr fast 32 Jahren orientiere. Damals ahnte ich noch nicht, wie schwierig und mühsam es oftmals sein konnte, die Benachteiligung von Frauen laut und deutlich zu Gehör zu bringen.

Über 30 Jahre lang habe ich mich nun gemeinsam mit vielen anderen für die Interessen und Belange von Frauen und für die Gleichberechtigung eingesetzt. In der Kreisverwaltung und außerhalb der Verwaltung, in Arbeitsgruppen, Netzwerken, Projekten etc. habe ich zu den unterschiedlichsten Themenfeldern und auf allen denkbaren Ebenen für das Ziel einer geschlechtergerechten Gesellschaft sensibilisiert, gestritten und gekämpft. Es hat sich zwar in den vergangenen drei Jahrzehnten eine Menge in Sachen Gleichstellung verändert. Der Zug der Gleichberechtigung fährt nicht mehr ganz so offensichtlich im Schneckentempo. Aber Höchstgeschwindigkeit hat er auch noch nicht erreicht.

Gesellschaftliche Veränderungen bringen immer wieder neue Aufgaben und Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit mit sich, so dass auch für eine nachfolgende Gleichstellungsbeauftragte beim Landkreis Göttingen die Arbeit noch lange nicht ausgehen wird.

Ich möchte mich bei allen – insbesondere bei den vielen Mandatsträger*innen der Kreistage der letzten drei Jahrzehnte, die ich kennen lernen durfte, bei der Verwaltungsleitung, bei den Kolleginnen und Kollegen der Kreisverwaltung und bei meinen Netzwerkpartner*innen für die Mithilfe bei der Umsetzung dieser so wichtigen Gemeinschaftsaufgabe bedanken, die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern deutlich spürbar und erkennbar voran zu bringen. Dabei haben mir viele laute Stimmen geholfen, gemeinsam den Verfassungsauftrag umzusetzen, gleiche Chancen für Frauen und Männer zu schaffen.

Bitte schenken Sie auch in Zukunft der Gleichstellungsarbeit beim Landkreis Göttingen, den Auftrag Chancengleichheit herzustellen, die weiterhin erforderliche Aufmerksamkeit, Anerkennung und Unterstützung und vor allen Dingen das gleiche Vertrauen, welches ich in all den Jahren erleben durfte.