



Rahmenplan geschlechtergerechtes Niedersachsen

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

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz



Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 3 |
| I. Einführung | 4 |
| II. Beiträge der Staatskanzlei und der Ministerien | 8 |
| Staatskanzlei | 8 |
| 1. Demografiebeirat Niedersachsen“ | 8 |
| 2. Erstellung von entwicklungspolitischen Leitlinien für Niedersachsen“ | 10 |
| 3. „Programmplanung des ELZ“ | 11 |
| Ministerium für Inneres und Sport | 12 |
| 1. „Demografieprojekt 2020, Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen – mehr Mädchen und Frauen in die Feuerwehr“ | 12 |
| 2. „CARE“ (Chancen auf Rückkehr ermöglichen)..... | 12 |
| Finanzministerium | 13 |
| „Stärkung des steuerlichen Außendienstes (BP+)“ | 13 |
| Justizministerium..... | 14 |
| „Einrichtung eines Richterwahlausschusses in Niedersachsen“ | 14 |
| Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr | 15 |
| 1. „Sicherung der Mobilität (ÖPNV) vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung“ | 15 |
| 2. Fachkräfteinitiative“ | 17 |
| Ministerium für Wissenschaft und Kultur | 18 |
| 1. Hochschulentwicklungsvertrag und Zielvereinbarungen“ | 18 |
| 2. „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ | 18 |
| Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz..... | 19 |
| „Überprüfung der Aufstellung der Förderrichtlinien (EFRE, ELER) für die neue Förderperiode unter dem Fokus der Geschlechtergerechtigkeit“ | 19 |
| Kultusministerium | 20 |
| „Masterplan Erzieherqualifizierung in Verbindung mit dem Thema KitaG“ | 20 |
| Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz..... | 21 |
| 1. „Überprüfung ausgewählter ELER-Maßnahmen mit Personenbezug der Förderperiode 2014-2020 unter dem Aspekt der Geschlechtergleichstellung sowie Herstellen eines Vergleiches zur vorhergehenden Förderperiode“ | 21 |
| 2. „Geschlechtergerechte Verbraucherberatung für Frauen mit Migrationsgeschichte“ | 23 |
| Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung..... | 24 |
| 1. „Gesetzliche Absicherung der Schulgeldfreiheit“ | 24 |
| 2. „Professionalisierung der Migrantenorganisationen“ | 25 |
| 3. „Stärkung der Rolle der Väter in der Erziehung“ | 26 |
| 4. „Psychosoziales Zentrum für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen“ | 28 |
| III. Schon eingeleitete Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung (MS) | 30 |
| 1. „Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)“ | 30 |
| 2. „Neufassung der §§ 8 und 9 (kommunale Gleichstellungsbeauftragte) im Rahmen der Novellierung des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG)“ | 30 |

Vorwort

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ So steht es seit 1949 im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. 1995 kam der Satz hinzu, den Sie auf dem Deckblatt dieser Broschüre sehen: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Nach gut zwanzig Jahren ist das noch immer sehr aktuell: Frauen haben im Arbeitsleben nach wie vor nicht die gleichen Chancen wie Männer. Gleiches Geld für gleiche Arbeit – auch davon sind wir noch weit entfernt. Die Karriere von Frauen endet viel zu oft an der sogenannten „gläsernen Decke“. Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen liegen nach wie vor überwiegend in Frauenhand. All dies wirkt sich auch negativ auf die Altersversorgung aus – Altersarmut inklusive.



Umso wichtiger ist es, dass der Staat sich aktiv einmischt und für die Gleichstellung der Geschlechter sorgt. Das geschieht beispielsweise, indem die Erwerbstätigkeit von Frauen durch den Europäischen Strukturfonds gefördert wird. Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder sind ebenso wichtige Bausteine wie ein Mentalitätswandel in Bezug auf Rollenbilder.

Es gibt aber noch einen weiteren erfolgversprechenden Weg: Seit 1999 sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf die Strategie des Gender Mainstreaming verpflichtet. Das klingt komplizierter als es ist: Jede staatliche und kommunale Stelle, die Entscheidungen trifft, achtet darauf, wie sich die Entscheidung auf Frauen und auf Männer auswirken wird. Benachteiligt beispielsweise eine beabsichtigte Verordnung oder ein Gesetz Frauen oder Männer, wird sie so umgestaltet, dass sie die Gleichstellung fördert.

Der vorliegende Rahmenplan führt hierzu Beispiele auf, in denen die Niedersächsische Staatskanzlei und die Niedersächsischen Ministerien genau das getan haben. Sie haben einige ihrer Fachaufgaben darauf untersucht, ob sie der Gleichstellung dienen oder ob möglicherweise etwas verändert werden muss, um eine Gleichstellung zu gewährleisten. Die Lösungsansätze wurden anschließend mit Frauenverbänden in Niedersachsen besprochen. Mit diesen Expertinnen-Tipps versehen, haben sie Programme aufgestellt, wie sie ihre Vorhaben verwirklichen können. Das Ergebnis lesen Sie hier. In zweieinhalb Jahren, Ende 2017, werden wir berichten, was aus diesen Vorsätzen geworden ist.

Dieser Rahmenplan ist ein Schritt dazu, in allen Formen des Regierungshandelns die Gleichstellung der Geschlechter im Blick zu haben. Weitere Schritte werden folgen, denn wir fühlen uns dem Auftrag aus dem Grundgesetz verpflichtet: Wir fördern die Gleichberechtigung und arbeiten an der Beseitigung von bestehenden Nachteilen.

Ihre

Cornelia Rundt

Niedersächsische Ministerin für Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung

I. Einführung

Nach Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung ist die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, eine ständige Aufgabe des Landes. Seit 2004 steht in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien (GGO) „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip. Es ist bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen zu beachten (Gender Mainstreaming)“. In der Koalitionsvereinbarung der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) – Landesverband Niedersachsen – und Bündnis 90/Die Grünen – Landesverband Niedersachsen – heißt es: „Im Dialog mit Frauenverbänden und allen Interessierten wird die rot-grüne Koalition einen Masterplan Gender Mainstreaming erarbeiten.“¹

Für diesen Masterplan wurde als erster wesentlicher Schritt der „Rahmenplan geschlechtergerechtes Niedersachsen“, an dem sich alle Ministerien und die Staatskanzlei beteiligt haben, umgesetzt. Insgesamt wurden 22 wichtige Vorhaben aller Ministerien und der Staatskanzlei in der Staatssekretärsrunde am 12. Mai 2014 als gleichstellungspolitisch bedeutsam ausgewählt und mit den Frauenverbänden diskutiert. Von den 22 Vorhaben wurden 21 Vorhaben durchgeführt. Ein Projekt (Verbesserung des Internationalen Jugendaustausches) wurde wegen des bereits fortgeschrittenen Bearbeitungsstandes nicht in die Diskussion einbezogen.

Die konzeptionelle Besonderheit dieses Rahmenplanes liegt im Dialogprozess unter Hinzuziehung der Expertise der niedersächsischen Frauenverbände. Es wurden Projekte und Maßnahmen ausgewählt, die für eine Erörterung mit Außenstehenden geeignet sind und nicht nur interne Vorhaben beinhalten. Die sich hieraus entwickelnden Aktivitäten sind hinsichtlich ihrer Umsetzung auf die explizite Mitwirkung der jeweiligen Projektpartnerinnen und -partner angelegt.

Folgende Vorhaben wurden beschlossen:

| Ressort | Vorhaben |
|---|---|
| Staatskanzlei (StK) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Demografiebeirat Niedersachsen. 2. Erstellung entwicklungspolitischer Leitlinien für Niedersachsen. 3. Programmplanung des EIZ². |
| Ministerium für Inneres und Sport (MI) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Demografieprojekt 2020, Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen – mehr Mädchen und Frauen in die Feuerwehr. 2. CARE (Chancen auf Rückkehr ermöglichen). |
| Finanzministerium (MF) | Stärkung des steuerlichen Außendienstes (BP+). |
| Justizministerium (MJ) | Einrichtung eines Richterwahlausschusses in Niedersachsen. |
| Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (MW) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sicherung der Mobilität (ÖPNV) vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. 2. Fachkräftesicherungskonzept. |
| Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) | <ol style="list-style-type: none"> 1. 40 % Frauenanteil an allen Hochschulgremien. |

¹ Frauen- und Gleichstellungspolitik, S. 33.

² Europäisches Informations-Zentrum Niedersachsen.

| | |
|---|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 2. Vereinbarungen mit Hochschulen zu Standards hinsichtlich transparenten und formalisierten Rekrutierungsverfahren, die den Zielen der Gleichstellung gerecht werden. 3. Prüfung, unter welchen Bedingungen die Einführung flexibler Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells an Hochschulen umsetzbar ist. 4. „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (Geschlechtergerechte Hochschulkultur), Auftaktworkshop am 04. Juni 2014. |
| Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (MU) | Überprüfung der Förderrichtlinien für die neue Förderperiode 2014 - 2020 analog zur Gesetzesfolgenabschätzung unter dem Fokus Geschlechtergerechtigkeit. Dies soll alle Förderrichtlinien nach ELER ³ und EFRE ⁴ betreffen. |
| Kultusministerium (MK) | Masterplan Erzieherqualifizierung in Verbindung mit dem Thema KitaG. |
| Ministerium Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (ML) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Überprüfung ausgewählter ELER-Maßnahmen mit Personenbezug der Förderperiode 2014 - 2020 unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit sowie Herstellen eines Vergleichs zur vorhergehenden Förderperiode. 2. Inhaltliche Ergänzung des Projekts „Verbraucherberatung für Menschen mit Migrationsgeschichte“ um den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit der Kulturen. |
| Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gesetzliche Absicherung der Schulgeldfreiheit. 2. Professionalisierung der Migrantenorganisationen. 3. Stärkung der Rolle der Väter in der Erziehung. 4. Psychosoziales Zentrum für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen. |

Das MS hat die Vorhaben zu einem „Rahmenplan geschlechtergerechtes Niedersachsen“ zusammengefasst, der von der Landesregierung am 07. September 2015 zur Kenntnis genommen worden ist. Der damit im Zusammenhang stehende Dialogprozess wird fortgesetzt. MS wird mit den Frauenverbänden das weitere Vorgehen entwickeln und bis Ende 2015 ein Gesamtkonzept hierfür vorlegen. Dies beinhaltet auch die Evaluation der jetzt hier vorgelegten Projekte im Hinblick auf ihre Umsetzung. Die Ergebnisse werden im Jahr 2017 zu einer Bilanz „Geschlechtergerechtes Niedersachsen“ zusammengeführt.

Neben den hier aufgeführten Vorhaben sind schon vor der Befassung mit dem Rahmenplan die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) und die Verbesserung der Stellung der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch die Novellierung des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) eingeleitet worden. Auch diese Vorhaben wurden jeweils in einem sehr frühen Stadium vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung mit den Frauenverbänden erörtert. Einzelheiten dazu finden sich im Abschnitt III. Auch diese Vorhaben werden in die Bilanz „Geschlechtergerechtes Niedersachsen“ einfließen.

Mit dem Konzept des „Rahmenplans geschlechtergerechtes Niedersachsen“ sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Gleichstellungspolitik wird in allen Ressorts ausdrückliches Ziel der Politik. Dies entspricht der Anforderung der GGO, die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen politischen, verwaltenden und normgebenden Maßnahmen zu beachten.

³ Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums.

⁴ Europäischer Fonds für regionale Entwicklung.

- In der Diskussionsphase mit den Verbänden wurde Gleichstellungspolitik in den verschiedenen fachlichen Gesichtspunkten Thema in der öffentlichen politischen Diskussion.
- Die Frauenverbände finden nicht nur bei MS als dem für die Gleichstellung zuständigen Ministerium, sondern auch in den anderen Ministerien Ansprechpartnerinnen und -partner für die Verwirklichung ihrer Ziele.
- Gleichstellungspolitik wird auch in den Sitzungen der Landesregierung auf breiter Grundlage diskutiert.
- Die Verwirklichung der Gleichstellungsvorhaben wird an konkreten Zeit- und Maßnahmeplänen nachverfolgt und ihr Erfolg zum Ende der Legislaturperiode evaluiert.

Die Arbeiten am „Rahmenplan geschlechtergerechtes Niedersachsen“ stehen im engen Zusammenhang mit der bisherigen Gender-Strategie:

- 1998 hat die Landesregierung beschlossen, Gender Mainstreaming einzuführen. Seit Dezember 2006 sind die Ministerien verpflichtet, exemplarisch Projekte des Gender Mainstreaming und der Prüfung auf die Auswirkung auf Familien durchzuführen. Der Landesregierung wird von MS alle drei Jahre über den Fortgang der Einführung berichtet. Eine Steuerungsgruppe aus Abteilungsleitungen aller Ressorts unter der Leitung des Staatssekretärs des MS begleitet in einer Sitzung mindestens einmal jährlich den Prozess.
- Der vorerst letzte Bericht an die Landesregierung erfolgte im Dezember 2011. Die Landesregierung beschloss, die Ressorts zu verpflichten, in den Ministerien und ihrem Geschäftsbereich weitere Projekte durchzuführen. Das MS wird den Berichtszeitraum 2012 – 2014 extern evaluieren lassen, der Landesregierung bis zum 31. Oktober 2015 berichten und ein neues Konzept zur Fortentwicklung des Prinzips Gender Mainstreaming in Niedersachsen vorlegen.
- Wie schon dargestellt, sind im Unterschied zu dem Rahmenplan die Gender-Berichte nicht öffentlich. Viele der genannten Projekte befassen sich mit Verwaltungsinterna: Der Familienfreundlichkeit des Dienstbetriebs, der gendergerechten Ausgestaltung von Broschüren, der Auditierung „berufundfamilie“. Durch die Strategie soll in den Ministerien die Methode des Gender Mainstreaming weiter verankert werden, und die Ministerien sollen befähigt werden, der GGO gerecht zu werden. Die GGO formuliert in

§ 2: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip. Es ist bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen zu beachten (Gender Mainstreaming).“

§ 9 I: „Die Beratungen und Beschlüsse der Landesregierung werden durch schriftliche Kabinettsvorlagen vorbereitet. Diese enthalten: [...] 7. eine Darlegung der Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.“

§ 39 I: „Gesetz- und Verordnungsentwürfe der Landesregierung werden mit einer Begründung versehen. In einem allgemeinen Teil sind darzustellen: [...] 4. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.“

Neben der neuen strategischen Ausrichtung soll dieser Prozess fortgeführt und neu akzentuiert werden. Es ist anzustreben, dass möglichst viele Beschäftigte Methodenkenntnisse des Gender Mainstreaming durch Fortbildung und praktische Übung erwerben.

Der „Rahmenplan geschlechtergerechtes Niedersachsen“ ist am 01. Juli 2013 erstmals mit den Frauenverbänden erörtert und von ihnen im Grundsatz gebilligt worden. Eine generelle Auseinandersetzung mit dieser Strategie fand im Rahmen der Diskussion um das Zukunftsforum in der Staatskanzlei statt. Die Frauenverbände machten in diesem Zusammenhang folgende Punkte geltend:

Die Frauenverbände erklärten sich bereit, am Dialogprozess teilzunehmen und ihre jeweilige Expertise für die geschlechtergerechte Gestaltung von Projekten und Maßnahmen zur Verfügung zu stellen. Die einzel-

nen Projekte sollen unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming auf die jeweils unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern hin überprüft werden und sich an dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen und Politikfeldern ausrichten.

Die Frauenverbände merkten an, dass einige Ministerien nur kleinere, in keinem besonderen Zusammenhang stehende Projekte benannt hätten, während andere breite Querschnittsprojekte ausgewählt hätten. Diese seien sowohl vom fachlichen Ansatz her als auch von der Breite der Umsetzung nicht miteinander vergleichbar.

Um den Rahmenplan wirkungsvoll umsetzen zu können, bedürfe es genauer Definitionen, Standards und Zielfestschreibungen, wie die Ziele des Gender Mainstreaming im Rahmen gleichstellungspolitischer Maßnahmen einheitlich und langfristig verbindlich verankert werden können.

Die insbesondere im MINT-Bereich an Hochschulen vorhandene Gender-Kompetenz sei ebenso wie die in kommunalen Zusammenhängen vorhandene gleichstellungspolitische Erfahrung in den Dialogprozess mit der Landesregierung einzubeziehen.

Mit Blick auf die gleichstellungspolitischen Auswirkungen sei die frühzeitige Beteiligung von Vertreterinnen aus dem Bereich der Frauenverbände sowohl bei der Entstehung als auch bei der Auswahl von Projekten, die in den Rahmenplan aufgenommen werden sollen, unverzichtbar.

Der hier vorgelegte Rahmenplan beschreibt eine Erprobungsphase in den Ministerien und der Staatskanzlei, die die Einbeziehung externen fachlichen Sachverständigen durch die Frauenverbände Niedersachsens kennzeichnet. Die Landesregierung wird den „Rahmenplan geschlechtergerechtes Niedersachsen“ unter Berücksichtigung der von den Frauenverbänden formulierten Vorschläge fortentwickeln und hierzu auch wieder die Abstimmung mit dem Frauenpolitischen Forum suchen.

II. Beiträge der Staatskanzlei und der Ministerien

Staatskanzlei

1. „Demografiebeirat Niedersachsen“

Die Landesregierung hat einen Niedersächsischen Demografiebeirat eingesetzt, das „Zukunftsforum Niedersachsen“, der sie bei der Entwicklung einer Demografiestrategie beraten soll. Durch die Arbeit des Beirates und die ihm angegliederten Arbeitsgruppen setzen sich Expertinnen und Experten aus den unterschiedlichsten Perspektiven mit den Herausforderungen des demografischen Wandels auseinander.

Das Gremium besteht aus Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Gewerkschaften, kommunalen Spitzenverbänden, Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege, Landesfrauenrat, Sozialverbänden, Kirchen und Religionsgruppen und aus anderen gesellschaftlichen Gruppen, die mit der Thematik des demografischen Wandels befasst sind sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Vom Geriatriker über den Medizininformatiker bis zur Soziologin, vom Arbeitsmarktexperten über den Migrationsforscher bis zur Betriebswirtschaftlerin, vom Gerontopsychologen und der Juristin bis zur Kommunikationsberaterin und von der Raumplanerin/Architektursoziologin bis zur Pädagogin und Entwicklungspsychologin.

Im Rahmen der Konzeption des Zukunftsforums ist bei der Berufung der Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft auf ein paritätisches Verhältnis von Frauen und Männern geachtet worden.

Im Fokus der Arbeit des Beirates stehen umsetzbare Beispiele guter Praxis, konkrete Konzepte und die Entwicklung praktikabler Lösungsvorschläge, nicht nur aus Niedersachsen, sondern auch aus anderen Bundesländern und dem europäischen Raum. Es sollen keine fachlichen Detailregelungen, sondern demografie-relevante Lösungen in modularer Form entwickelt werden. Der Beirat berät die Landesregierung.

Es ist vorgesehen, dass sich das Zukunftsforum jedes Jahr mit wechselnden Themen befasst. Die Arbeitsergebnisse (Empfehlungen an die Landesregierung) werden jeweils nach etwa einem Jahr öffentlich vorgestellt und auch im Internetauftritt der Niedersächsischen Landesregierung präsentiert.

Im ersten Jahr stehen die Themen „Bildung“ und „Mobilität“ im demografischen Wandel auf der Agenda. Zur Unterstützung des Beirats wurden drei Arbeitsgruppen zu den Themen Bildung (Bildung I und Bildung II) und Mobilität eingesetzt. Die Arbeitsgruppen Bildung I und II werden in die Bereiche frühkindliche Bildung, schulische Bildung und informelle Bildung (Bildung I) sowie berufliche Bildung und Berufsorientierung, Lebenslanges Lernen und hochschulische Bildung (Bildung II) unterteilt. Im Themenfeld „Mobilität“ werden die Schwerpunkte „Mobilität auf dem Land“, „Mobilität für alle Generationen“ und „Forschung und Technologie zur Unterstützung der Mobilität“ erarbeitet.

Geschlechterspezifische Aspekte

Das Thema Gender Mainstreaming ist integraler Bestandteil des Querschnittsthemas Demografie. Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört insbesondere im demografischen Wandel zu einer zukunftsfähigen, modernen Gesellschaft, weil sie die Gesellschaft gerechter und vielfältiger macht und die Chancen auf Innovation und wirtschaftlichen Wohlstand erhöht. So ist mittlerweile durch den Fachkräftemangel erkennbar, dass der Bereich der frühkindlichen Bildung nicht mehr nur bildungs- und sozialpolitische, sondern vielmehr auch wirtschaftspolitische Ansätze umfasst (Vereinbarkeit von Familie und Beruf), wodurch die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen insgesamt deutlich an Dynamik gewinnt. Der gleichstellungspolitische Ansatz steht damit naturgemäß im Blickpunkt des Beirats.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe Bildung I und II wurde Gender Mainstreaming als Querschnittsthema formuliert. Damit wird sichergestellt, dass bei den Projekten gleichstellungspolitische Bezüge Berücksichtigung finden.

Ein Beispiel dafür ist die „zukunftswerkstatt buchholz“, deren Ziel es ist, Kinder und Jugendliche für MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu begeistern.

Bei der Arbeitsgruppe Mobilität wurden die gleichstellungspolitischen Bezüge nicht als Querschnittsthema definiert. Es wird aber auch hier bei genderspezifischen Fragestellungen auf eine gleichstellungspolitische Bewertung der Lösungsansätze geachtet.

Die fachliche Expertise des Landesfrauenrats und des Landfrauenverbands in den Gremien unterstützt zusätzlich die gleichstellungspolitischen Bezüge in den Aufgabenbereichen.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Die Frauenverbände erwähnten lobend den ersten Demografiekongress der Niedersächsischen Landesregierung, der auf die Notwendigkeit aufmerksam gemacht hat, Rollenstereotype abzubauen und die Gleichberechtigung deutlich voranzubringen. In der Zeitung FrauenIMPULSE des Landesfrauenrats Niedersachsen e.V. wurde auch ein überwiegend positiver Beitrag über den Demografiekongress und die Arbeit des Zukunftsforums Niedersachsen veröffentlicht.

Für die weitere Arbeit des Zukunftsforums wurden folgende Anregungen für Beispiele guter Praxis gegeben:

- Es wurde auf die Homepage Schule und Gender sowie auf das Aktionsprogramm des Landes und der Gleichstellungsbeauftragten „älter, bunter, weiblicher: WIR GESTALTEN ZUKUNFT!“ von der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte aufmerksam gemacht.
- Außerdem wurde auf den Landkreis Peine verwiesen, der sich mit der Förderung von Selbststeuerungskompetenz bei Kindern im Elementarbereich als Grundlage von Prävention beschäftigt hat.
- „Rollenbilder und Stereotype“ sollen verpflichtend in allen Studien- und Ausbildungsgängen behandelt werden, also sowohl bei Lehramtsstudierenden, als auch bei Erzieherinnen und Erziehern. Ziel wäre, dass alle, die in der Erziehung, der Schule oder der Hochschule tätig sind, mindestens einmal an einer entsprechenden Lehr-/Ausbildungsveranstaltung teilgenommen und eine erste Sensibilisierung für das Thema erfahren haben.
- Für den Bereich ÖPNV werden die Themen Entgeltgerechtigkeit, Altersarmut und Finanzierungskonzepte benannt.

Die Staatskanzlei bat darum, dass die Frauenverbände der Geschäftsstelle diese und weitere Beispiele für gute Praxis übersenden. Insbesondere für den Bereich der frühkindlichen und informellen Bildung sowie für den Bereich der Attraktivität des ÖPNV wurden noch Best-Practice-Beispiele mit gleichstellungspolitischen Bezügen gesucht.

Die genannten Ansätze wurden in die Arbeit des Zukunftsforums aufgenommen. Außerdem wurde mit den Frauenverbänden vereinbart, dass für die künftigen Themen in 2015 ein Jour fixe mit den Frauenverbänden, dem Vorsitzenden Herrn Prof. Dr. Priebes und der Geschäftsstelle des Zukunftsforums stattfinden soll. Für das Thema des nächsten Arbeitszyklus „Starke Städte und lebendige Dörfer in den ländlichen Räumen“ ist dieser im Herbst 2015 geplant. Dort werden die Schwerpunktthemen und die Methodik der Arbeitsgruppen so justiert, dass bereits zu Beginn des Arbeitsprozesses die gleichstellungspolitischen Bezüge implementiert werden.

Es wurde seitens der Frauenverbände vorgeschlagen, Gender-Mainstreaming zur besseren Steuerung des Themenfeldes in der Staatskanzlei zu verankern und das Thema mit Signalwirkung zur Chefsache zu machen.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|-------------|--|
| Sommer 2014 | Die Arbeitsgruppen haben ihre Arbeit im Sommer aufgenommen. |
| Herbst 2014 | Bewertung bzw. Konzeption der Projekte. |
| 04.12.2014 | Vorstellung der Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppen im Beirat. |
| 02.06.2015 | Übergabe der Empfehlungen an die Landesregierung auf dem zweiten Demografiekongress. |
| Herbst 2015 | Fortsetzung der Arbeit zu dem Thema „Starke Städte und lebendige Dörfer in den ländlichen Räumen“. |
| Herbst 2015 | Jour fixe mit den Frauenverbänden sowie dem Vorsitzenden und der Geschäftsstelle des Zukunftsforums zu den Möglichkeiten, gleichstellungspolitische Themen in den Arbeitsgruppen von Anfang an zu verankern. |

2. „Erstellung von entwicklungspolitischen Leitlinien für Niedersachsen“

In seiner Entschließung vom 23. Januar 2014 hatte der Niedersächsische Landtag die Landesregierung mit der Erstellung entwicklungspolitischer Leitlinien beauftragt (Antwort der Landesregierung in LT-Drs. 17/1727). Die Erarbeitung soll unter Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft sowie Nichtregierungsorganisationen erfolgen. Am 29. Juli 2014 fand in der Staatskanzlei ein Informationsgespräch über das Vorhaben mit Vertreterinnen des Verbands der Unternehmerinnen, des Deutschen Juristinnenbundes, des Deutschen Akademikerinnenbundes und der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros statt. In der zweiten Jahreshälfte 2014 hat die Landesregierung einen ersten Leitlinienentwurf erarbeitet. Dieser wurde den Frauenverbänden und weiteren Nichtregierungsorganisationen in einer Informationsveranstaltung im Frühjahr 2015 präsentiert. Anschließend haben einige Frauenverbände von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, ihre Änderungs- und Ergänzungswünsche einzubringen. Diese wurden von der Landesregierung aufgenommen. Der Entwurf entwicklungspolitischer Leitlinien befindet sich aktuell im abschließenden Mitzeichnungsverfahren in den Ressorts.

Geschlechterspezifische Aspekte

Der geschlechterspezifische Aspekt des Vorhabens besteht darin, in der Entwicklungszusammenarbeit die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern in den Partnerländern zu berücksichtigen und dies in den entwicklungspolitischen Leitlinien entsprechend niederzulegen.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Es wurde die Absprache getroffen, dass alle Vertreterinnen der Frauenverbände weiterhin Informationen zur Entwicklungspolitik erhalten, in den Prozess der Leitlinienerstellung eingebunden werden und ihre Organisationen über die Besprechungen unterrichten.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|------------|--|
| Mitte 2015 | Der Erstellungsprozess soll im Sommer 2015 abgeschlossen sein. |
|------------|--|

3. „Programmplanung des EIZ“

Am 25. September 2014 hat das Europäische Informations-Zentrum (EIZ) Niedersachsen gemeinsam mit dem Landesfrauenrat Niedersachsen, dem Team Gleichstellung der Region Hannover sowie den Beratungsstellen Kobra und Phoenix eine Veranstaltung zum Themenbereich Prostitution und Menschenhandel durchgeführt. Sie trug den Titel „Prostitution – Frauen – Handel – Sex – Arbeit“. Dem voraus gingen mehrere Gespräche mit den Kooperationspartnerinnen über die aktuellen Medienberichterstattungen zum Thema und schließlich zur Themenfindung und konkreten Ausgestaltung der Veranstaltung. Auch für die kommenden Jahre sind Veranstaltungen in Kooperation mit dem Landesfrauenrat geplant. Die Themen werden sich jeweils nach aktuellen Diskussionen im Bereich Frauen und Gleichstellung richten.

Geschlechterspezifische Aspekte

Das EIZ hat in den vergangenen Jahren regelmäßig ein bis zwei gut besuchte frauenspezifische Veranstaltungen pro Jahr zu europäischen Themen organisiert. Darüber hinaus achtet das EIZ bei seinen gesamten Veranstaltungsaktivitäten auf geschlechtergerechte Ausgewogenheit bei der Auswahl der Diskutierenden auf Podien, der Referentinnen und Referenten für Vorträge oder Workshops sowie bei den Moderationen.

Zusammenfassung der Diskussionen mit den Frauenverbänden

Für das EIZ hat sich insbesondere die Kooperation mit dem Landesfrauenrat Niedersachsen, als größtem Dachverband im Frauenbereich, sehr bewährt. Dieser Verband vertritt über 60 Frauenverbände und -gruppen. Gespräche finden mehrmals im Jahr statt. Viele interessante frauenrelevante Themen wurden in den vergangenen Jahren aufgegriffen. So fand beispielsweise im Jahr 2013 eine Vortrags- und Diskussionsveranstaltung zum Parité-Gesetz unter dem Titel „Ende der Bescheidenheit, Madame! Halbe-halbe in allen Parlamenten“ statt. Hier flossen sowohl die Meinungen der Frauenverbände als auch die politischen Auffassungen der im Landtag vertretenen Parteien ein.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

2015 Auch künftig soll die gute Zusammenarbeit mit den Frauenverbänden fortgesetzt werden und ihren Ausdruck in der Organisation und Durchführung konkreter gemeinsamer Veranstaltungen finden. Zusätzlich zum Landesfrauenrat werden je nach Thema weitere Frauenverbände und Organisationen einbezogen werden. Am 24. September 2015 wird eine gemeinsame Veranstaltung in Hannover stattfinden. Das diesjährige „Europäische Jahr für Entwicklung“ bietet eine gute Gelegenheit, sich unter Genderaspekten damit auseinanderzusetzen, wie erfolgreich Frauen in den Entwicklungsländern zur Verbesserung der ökonomischen Situation beitragen. Dabei soll Bezug genommen werden auf die Weltfrauenkonferenz von 1995 in Peking und zur heutigen Kampagne Peking+20, die den Frauenthemen wieder mehr Geltung verschaffen soll.

Für 2016 ist die Fortführung der Zusammenarbeit fest verabredet. Ein Thema wurde jedoch noch nicht festgelegt. Großer Wert wird darauf gelegt, Veranstaltungen nicht immer nach dem gleichen Schema zu gestalten, sondern neue Formen und Elemente einzubeziehen.

Ministerium für Inneres und Sport

1. „Demografieprojekt 2020, Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen – mehr Mädchen und Frauen in die Feuerwehr“

Das Projekt befindet sich noch in der Planungsphase. Bisher besteht noch kein konkretes Konzept, das sich zur Beteiligung von Frauenverbänden eignet.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

Im Oktober 2014 fand das landesweite Forum für Feuerwehrfrauen, welches vom Landesfeuerwehrverband Niedersachsen e. V. zum dritten Mal initiiert und seitens des MI und der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK) unterstützt wird, statt. Ziel des Forums war es insbesondere jüngere Frauen für ihr weiteres Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr auf einem eigenständigen Weg zu motivieren. Im Vorfeld des Forums fand am 17. Oktober 2014 die landesweite Dienstbesprechung vom Landesfeuerwehrverband Niedersachsen für alle Kreisfrauensprecherinnen bzw. Delegierte der Mitgliedsverbände statt. Im Rahmen dieser Besprechung sind auch Möglichkeiten erörtert worden, jungen Frauen in der Altersgruppe 16 bis 18 Jahre den Übergang in die Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehren zu erleichtern. Denkbar wäre hier ein Projekt zur Einsetzung von Patinnen / Mentorinnen, die jungen Frauen mindestens in ihrer zweijährigen Anwärter- und Ausbildungszeit unterstützen und gezielt fördern. Die Frauensprecherinnen vertraten über ihre Landessprecherin die Auffassung, dass die Mädchen in der Jugendfeuerwehr ein großes Potenzial für weibliche Mitglieder in der Feuerwehr bilden und bieten. Projekte, die diesem Potenzial einen guten Übergang in die Einsatzabteilungen bieten, müssten Vorrang vor Projekten zu Gewinnung anderer neuer weiblicher Mitglieder für die Feuerwehr haben.

Daneben werden sich „die Frauen in der Feuerwehr“ im Rahmen der Interschutz in Hannover, der Jubiläumsveranstaltung „25 Jahre Brandschutzerziehung“ und der IdeenExpo als Teil des Landesfeuerwehrverbandes präsentieren. Die Interschutz ist die internationale Leitmesse für Brand-/Katastrophenschutz, Rettung und Sicherheit, an der sich MI (Brandschutz, NABK), der Landesfeuerwehrverband und die Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Niedersachsen als ideeller Aussteller mit einem gemeinsamen Stand präsentieren werden.

2. „CARE“ (Chancen auf Rückkehr ermöglichen)

Das Projekt CARE (Chancen auf Rückkehr ermöglichen) verfolgt das Ziel, die physische und psychische Gesundheit sowie die Arbeitsfähigkeit der Landesbeschäftigten (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Tarifbeschäftigte) langfristig zu stärken und zu erhalten. Dazu bietet CARE eine umfassende, vertrauliche und neutrale Beratung an verschiedenen Standorten in Niedersachsen an.

Zur Umsetzung des Projektes wurde mit den Spitzenverbänden der Gewerkschaften eine Vereinbarung nach § 81 NPersVG zum Thema „Arbeit und Gesundheit in der Landesverwaltung“ abschließend verhandelt und soll im Juli abgeschlossen werden.

Sie enthält in der Präambel Hinweise, warum es für das Land Niedersachsen notwendig ist, aufgrund der alternden Belegschaft und der daraus resultierenden Erhöhung der altersbedingten Fehlzeiten entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

Geschlechterspezifische Aspekte

Dabei sind auch mögliche unterschiedliche Belastungen von Männern und Frauen und deren geschlechtsspezifische Erkrankungen zu berücksichtigen. Dem wird CARE auch dadurch gerecht, dass männliche und weibliche Beraterinnen und Berater die geschlechtsspezifischen Besonderheiten in den Krankheitsbildern von Männern und Frauen im Beratungsgeschäft berücksichtigen werden.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Im Rahmen der Entwicklung von CARE ist die „Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden“ frühzeitig über das Projekt informiert worden. Eine regelmäßige Diskussion zu dem Thema wurde verabredet. Der letzte Termin war am 10. Juni 2014.

Die der vorgesehenen Vereinbarung nach § 81 NPersVG zugrunde liegenden Aspekte, insbesondere, dass nicht nur Krankheiten die Funktionsfähigkeit des Menschen beeinträchtigen, sondern auch das Umfeld und die persönlichen Faktoren eine Rolle spielen sowie die Arbeitsplatzsituation und unter anderem Konflikte mit Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen, werden von der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten nachdrücklich unterstrichen.

Der Vereinbarungsentwurf wurde intensiv erörtert. Änderungswünsche wurden nicht vorgetragen. Eine weitere Beteiligung wurde vereinbart.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|-------------|---|
| 15.05.2015 | Abschließende Verhandlung mit den Spitzenverbänden der Gewerkschaften. |
| 08.07.2015 | Unterschriftstermin zum Abschluss der Vereinbarung. |
| Fortlaufend | Die Diskussion mit der „Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden“ wird regelmäßig fortgesetzt. |

Finanzministerium

„Stärkung des steuerlichen Außendienstes (BP+)“

Die Koalitionsvereinbarung sieht vor, zusätzlich 100 Stellen in dem Bereich der Betriebsprüfung und Steuerfahndung zu schaffen und die Stärkung der Außenprüfung mit qualifiziertem Personal sicherzustellen. Daraus wurde das Vorhaben „Stärkung der steuerlichen Außenprüfung (Bp+)“ (Bp = Betriebsprüfung) entwickelt. Es dient dem Ziel, die trotz attraktiver Entwicklungs- und Karrierechancen derzeit bestehende Unterbesetzung der steuerlichen Außendienste (Betriebsprüfung und Steuerfahndung) zu beseitigen, zusätzlich 100 weitere Stellen in diesen Bereichen zu schaffen und qualifiziert zu besetzen. Dies erfordert, die Rahmenbedingungen für die Personalgewinnung zu optimieren.

Der steuerliche Außendienst kann grundsätzlich nur aus – möglichst erfahrenem und qualifiziertem – Innendienstpersonal rekrutiert werden. Eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Umsetzung des o. g. Ziels ist es daher, bei dieser Zielgruppe das Interesse an der Außendiensttätigkeit zu wecken.

Geschlechterspezifische Aspekte

In der niedersächsischen Steuerverwaltung arbeiten ca. 12.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon sind gut 50 % weiblich. Der steuerliche Außendienst bestehend aus Amtsbetriebs-, Lohnsteueraußen-, Umsatzsteueraußen- und Großbetriebsprüfung sowie Steuerfahndung umfasst ca. 2.300 Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter. Der Frauenanteil beträgt hier nur 26 %. Entgegen dem nahezu ausgeglichenen Verhältnis bei der Gesamtzahl der Beschäftigten in der niedersächsischen Steuerverwaltung sind weibliche Beschäftigte im steuerlichen Außendienst also erheblich unterrepräsentiert. In der Außenprüfung sind dazu ca. 17 % der Männer und ca. 60 % der Frauen teilzeitbeschäftigt. Zur Sicherung der qualifizierten Personalgewinnung ist es daher erforderlich, verstärkt weibliche Beschäftigte aus dem Innendienst für eine Außendiensttätigkeit zu gewinnen.

Im Rahmen des Projektes war der steuerliche Außendienst auf seine besonderen Herausforderungen hin zu untersuchen, denn trotz besserer Beförderungschancen ist das Interesse am Außendienst generell relativ gering, und dies nochmals vermindert bei den weiblichen Bediensteten. So schlossen im Rahmen einer Befragung 87 % der weiblichen und 74 % der männlichen Befragten für sich eine Bewerbung für den Außendienst aus. Mit der Tätigkeit in den Bereichen Betriebsprüfung und Steuerfahndung gehen besondere Herausforderungen einher wie z. B. ein erhöhtes Konfliktpotenzial, fehlende Teamarbeit und zum Teil eingeschränkte Teilzeiteignung. Faktoren, die verstärkt auch weibliche Beschäftigte hindern können, sich für den steuerlichen Außendienst zu bewerben.

Im Rahmen des Projektes galt es daher nicht zuletzt, geschlechtsspezifische Hindernisse für eine berufliche Entwicklung im Bereich des steuerlichen Außendienstes zu identifizieren, um diese so weit wie möglich zu beseitigen. Eine Vielzahl von organisatorischen, personellen und haushalterischen Maßnahmen wurde erarbeitet, die dazu beitragen können, die Attraktivität der Außendiensttätigkeit zu steigern.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Die bis dahin gefundenen Projektergebnisse wurden den Vertreterinnen der Frauenverbände präsentiert. Im Rahmen der sich anschließenden Diskussion würdigten die Vertreterinnen der Frauenverbände das Projekt positiv und machten diverse Vorschläge, z. B. interne Tage der offenen Tür, In-Aussicht-Stellung einer späteren Rückkehr vom Außen- in den Innendienst, Betriebsprüfungslehrgänge für Teilzeitbeschäftigte, Übernahme von Teilaufgaben einer Prüfung durch Teilzeitkräfte. Die Praktikabilität und Umsetzbarkeit der in der Diskussion geäußerten Anregungen wird derzeit geprüft.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

Nach Abschluss des Projektes ist nunmehr über das weitere Vorgehen und die Umsetzung zu entscheiden.

3. Quartal 2014 Mitteilung an die OFD, welche Vorschläge umgesetzt und welche einer näheren Prüfung unterzogen werden sollen.

Ende 1. Quartal 2015 Zwischenbericht der OFD.

Ein weiteres Gespräch mit den Frauenverbänden ist – einvernehmlich – bislang nicht vorgesehen.

Justizministerium

„Einrichtung eines Richterwahlausschusses in Niedersachsen“

Im Rahmen des Vorhabens „Einrichtung eines Richterwahlausschusses in Niedersachsen“ wird in Umsetzung der Koalitionsvereinbarung unter Beteiligung der Justizverbände und Gewerkschaften die Mitwirkung eines Richterwahlausschusses bei der Auswahl von Richterinnen und Richtern geprüft und gesetzlich verankert werden. Gegenstand der Prüfung sind insbesondere die Befugnisse, die Zusammensetzung, das Verfahren und das Verhältnis des Richterwahlausschusses zum Präsidialrat.

Geschlechterspezifische Aspekte

Das Vorhaben hat zwei geschlechterspezifische Aspekte: Zum einen dient das Vorhaben dem Ziel der Landesregierung, den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Zum Stichtag 1. Januar 2014 waren von 136 Behördenleitungen in der niedersächsischen Justiz lediglich 30 mit Frauen besetzt. Dementsprechend hat die Frauenförderung in der Personalentwicklung in der Justiz einen hohen Stellenwert. Unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit kann der Richterwahlausschuss einen Beitrag leisten, indem er im Rahmen seiner Befugnisse und in den gesetzlichen Grenzen insbesondere des Artikels 33 Absatz 2 des Grundgesetzes auf die geschlechtergerechte Besetzung von Richterstellen achtet.

Zum anderen kann auch bei der Besetzung des Richterwahlausschusses durch paritätische Zusammensetzung des Gremiums dem Gedanken der Geschlechtergerechtigkeit Rechnung getragen werden.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Bei der schon im Jahre 2013 begonnenen Diskussion um die Einrichtung eines Richterwahlausschusses hat das MJ den Deutschen Juristinnenbund (djb), Landesverband Niedersachsen, frühzeitig eingebunden. Neben der laufenden Information über den Diskussionsstand hat der djb, Landesverband Niedersachsen, an der im Februar 2014 im MJ durchgeführten Diskussionsrunde teilgenommen und sich anschließend zu dem Ergebnis der Diskussion über ein Modell zum Richterwahlausschuss hinsichtlich der Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit zusammengefasst wie folgt geäußert:

Das Vorhaben werde begrüßt, da es bei entsprechender Ausgestaltung geeignet ist, mehr Transparenz in das Auswahlverfahren einzubringen. Im Einstellungsverfahren kann von einer Beteiligung des Richterwahlausschusses abgesehen werden, ohne dass insoweit frauenpolitische Belange entgegen stehen, da sich aus den veröffentlichten Gleichstellungsberichten ergibt, dass bei der Einstellung von Assessorinnen und Assessoren eine Quote von nahezu 50:50 erreicht wird. Unerlässlich ist indes eine Beteiligung des Richterwahlausschusses bei der Besetzung herausgehobener Positionen, also insbesondere von Beförderungsstellen ab R 3 aufwärts. Hinsichtlich der Zusammensetzung des Richterwahlausschusses steht die paritätische Zusammensetzung nicht zur Disposition. Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte einzubinden.

Von der Beteiligung weiterer Frauenverbände wurde abgesehen, da das Thema Richterwahlausschuss in diesem Verfahrensstadium ressortübergreifende Belange nicht berührt und die frauenpolitischen Aspekte bereits umfassend durch den djb wahrgenommen werden.

Weitere Arbeitsschritte einschließlich Zeitleiste:

| | |
|--------------------------|--|
| Winter 2014 | Festlegung von Eckpunkten für die Einrichtung eines Richterwahlausschusses nach vorangegangenen Diskussionen mit dem Geschäftsbereich, den Justizverbänden sowie den Richter- und Staatsanwaltsvertretungen. |
| Frühjahr/ Sommer 2015 | Erarbeitung des Gesetzentwurfs. |

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

1. „Sicherung der Mobilität (ÖPNV) vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung“

Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Maßnahmen zur Sicherung der Mobilität auf dem Land zu entwickeln und umzusetzen. Entsprechende Förderlinien sind in Arbeit.

Parallel dazu befasst sich im Rahmen des Zukunftsforums Niedersachsen⁵ eine Arbeitsgruppe mit dem Themenschwerpunkt Mobilität. Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist, für die Landesregierung Handlungsempfehlungen zu Mobilitätsfragen im Zuge des demografischen Wandels zu erarbeiten. Geleitet wird die AG unter dem gemeinsamen Vorsitz von Prof. Dr. Jürgen Howe (TU Braunschweig) und PD Jürgen Bauer (Klinikum Oldenburg) als Sprecher, gemeinsam mit dem Landrat des Landkreises Schaumburg Jörg Farr und Dr. Christoph Wilk, dem Leiter der Verkehrsabteilung des MW.

Drei Unterarbeitsgruppen behandeln verschiedene Aspekte des Themas:

- Mobilität auf dem Land/ÖPNV,
- Mobilität für alle Generationen,
- Forschung und Technologie zur Unterstützung von Mobilität.

Geschlechterspezifische Aspekte

Für die Themen dieser drei Unterarbeitsgruppen werden unterschiedliche geschlechterspezifische Aspekte einbezogen werden.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Am 08. Juli 2014 hat ein Gespräch mit dem Leiter der AG Mobilität, Prof. Dr. Jürgen Howe, mit Vertreterinnen des Landesfrauenrates Nds. e. V. und des LandFrauenverbandes Hannover e. V. stattgefunden, in dem eine Reihe von Themen und Hinweisen der Frauenverbände erörtert wurden, die für die Arbeit der AG Mobilität und ihrer Unterarbeitsgruppen relevant sein können, u. a.

1. Wahl der Verkehrsmittel (Bedeutung Motorisierter Individualverkehr (MIV) neben Öffentlichem Personennahverkehr (ÖPNV)).
2. Vermehrte Informationen für Ältere über Mobilitäts- und Begleitmöglichkeiten (ÖPNV).
3. Infrastrukturen reaktivieren (z. B. Lebensmittelwagen zur Förderung der Mobilität auf dem Land).
4. ÖPNV (Demografiecheck Nahverkehrspläne).
5. Mehr subjektive & objektive Sicherheit von ÖPNV (z. B. Nachttaxis, Gegensprechanlagen in Bahnhöfen und Zügen).
6. Vollständige Barrierefreiheit fördern.
7. Führerschein im hohen Alter (z. B. „positive“ Fahrsicherheitstrainings, Umstellung auf ÖPNV).
8. Senientour sog. Bienenexpress (z. B. Begleitung von Seniorinnen und Senioren bei alltäglichen Besorgungen und Terminen).

Die Ergebnisse der Besprechung wurden zeitnah in die AG Mobilität des Zukunftsforums Niedersachsens eingebracht.

Es wurde vereinbart, dass Frau Dr. Karras (Landesfrauenrat), Frau von Limburg (LandFrauenverband Hannover) und Frau Heineking (Leibniz Universität Hannover) in den Unterarbeitsgruppen der AG Mobilität mitwirken und so die Anliegen der Verbände direkt dort einbringen können.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|--------------|---|
| Bis Mai 2015 | Entwicklung von Handlungsempfehlungen im Rahmen des Zukunftsforums. Die Diskussionsbeiträge der Vertreterinnen der Frauenverbände werden in die Ergebnisse der Unterarbeitsgruppen und damit ggf. in den Bericht des Zukunftsforums einfließen. |
|--------------|---|

⁵ Vgl. oben Seite 7 ff.

2. „Fachkräfteinitiative“

Die Landesregierung hat am 08. Juli 2014 gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften, den Kammern, der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Spitzenverbänden und weiteren gesellschaftlichen Gruppen eine Vereinbarung zur Fachkräftesicherung beschlossen. Diese Vereinbarung wird ergänzt durch einen Handlungsrahmen mit klaren Zielsetzungen, der gemeinsam mit den Partnern unter der Federführung des MW erarbeitet wurde. Die Initiative ist bis 2018 angelegt. Die insgesamt 22 Partner verpflichten sich in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zu großem Engagement bei der Sicherung der Fachkräftebasis für die Wirtschaft und damit der Zukunft des Landes. Unter der Leitung von Ministerpräsident Weil werden die Spitzen der beteiligten Ressorts und der Arbeitsmarktpartner künftig einmal jährlich anhand von Indikatoren Bilanz ziehen und, wenn erforderlich, weitere Maßnahmen und Projekte auf den Weg bringen. Das 200-Millionen-Euro-Programm für die Fachkräftesicherung umfasst ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Qualifizierung, Ausbildungsförderung und Arbeitsmarktintegration verschiedener Personengruppen. Die Mittel werden insbesondere eingesetzt:

- zur Heranführung arbeitsloser junger Menschen an eine Berufsausbildung durch betriebsnahe Qualifizierung in Jugendwerkstätten,
- zur Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten,
- zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für erwerbslose und beschäftigte Frauen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- zur Förderung regionaler Fachkräftebündnisse,
- zur Finanzierung von Lehrgängen in der überbetrieblichen dualen Berufsausbildung für Auszubildende in kleinen und mittleren Unternehmen,
- zur Öffnung der Hochschulen für unterschiedliche, neue Modelle zur Weiterbildung und Studienorganisation sowie für die Weiterbildung für Personen mit Defiziten beim Lesen und Schreiben.

Schwerpunkte der Vereinbarung zur Fachkräftesicherung sind eine Stärkung des Systems der dualen Berufsausbildung, die so genannte MINT-Förderung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Geschlechterspezifische Aspekte

In allen 13 Handlungsfeldern finden sich geschlechterspezifische Aspekte, da es überwiegend um Maßnahmen mit Personenbezug geht. Hervorzuheben ist das Handlungsfeld 1 „Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen“ in dem es um die qualitative und quantitative Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen geht.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Der Landesfrauenrat ist ständiges Mitglied der Lenkungsgruppe Fachkräfteinitiative. Er hat seine Positionen im Rahmen der Erarbeitung aller Handlungsfelder eingebracht, insbesondere in das Handlungsfeld 1 „Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen“. Der Landesfrauenrat trägt als Partner der Fachkräfteinitiative Niedersachsen in seinen 66 Mitgliedsverbänden und -organisationen dazu bei, die in der Vereinbarung niedergelegte, gemeinsame Ziele zu verbreiten. Geplant sind thematische Schwerpunktsetzungen in verschiedenen Kommunikationsorganen und Veranstaltungsformaten, besondere Ansprache und Motivation der Berufsverbände zur Implementierung eigener Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen und politische Unterstützung für eine stärkere Gender-Orientierung der Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds der Förderperiode 2014-2020 durch Mitwirkung in den relevanten Gremien.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|-------------|---|
| Fortlaufend | Halbjährliche Unterrichtung des Kabinetts über den Stand der Umsetzung der Fachkräfteinitiative durch das MW. |
|-------------|---|

| | |
|-------------|--|
| Fortlaufend | Jährliche Sitzungen der Lenkungsgruppe zur Umsetzungsbegleitung und Steuerung. |
| 2018 | Die Fachkräfteinitiative ist bis 2018 angelegt. |

Ministerium für Wissenschaft und Kultur

1. „Hochschulentwicklungsvertrag und Zielvereinbarungen“

Mit dem Hochschulentwicklungsvertrag haben sich das Land und die Hochschulen auf einen verlässlichen Rahmen für die Entwicklung der niedersächsischen Hochschulen mit transparenten, längerfristigen gemeinsamen Zielvorstellungen und Leistungszusagen verständigt, der für jede Hochschule mit mehrjährigen Zielvereinbarungen ausgefüllt wird. Die Zielvorstellungen adressieren insbesondere die Themenbereiche: Profilierung von Schwerpunkten; Qualität des Studiums verbessern; Teilhabe ermöglichen und Bildungspotenziale mobilisieren; offene Hochschule; Wissenschaft für nachhaltige Entwicklung; Forschung und Innovation stärken; Geschlechtergerechtigkeit; Internationalisierung; Lehrerbildung; Transparenz in der Forschung.

Geschlechterspezifische Aspekte

Neben der expliziten Ausformung des Themenbereichs „Geschlechtergerechtigkeit“, in dem sich Land und Hochschulen verpflichten, bei der Gestaltung von Prozessen und Maßnahmen die Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit einzubeziehen, wurden auch in anderen Feldern Gleichstellungsaspekte integriert.

In den Leitlinien zur Hochschulentwicklungsplanung, die als Grundlage für die Erarbeitung der Zielvereinbarungen dienen, kommt die Erwartung des Landes zum Ausdruck, dass die Hochschulen bei der Entwicklung ihrer Forschungsschwerpunkte das Innovationspotential berücksichtigen, das sich aus der Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten in die Forschung ergeben kann. Über die Ausschreibung des spezifisch auf Genderforschung ausgerichteten Programms „Geschlecht-Macht-Wissen“ hinaus berücksichtigt MWK auch bei weiteren Ausschreibungen, z. B. Wissenschaft für nachhaltige Entwicklung, Gender- und Diversity-Aspekte.

In den Zielvereinbarungen (2014-2018) haben sich auch die Hochschulen, die nicht Mitglieder der DFG sind, zur entsprechenden Anwendung der DFG-Gleichstellungsstandards (also insbesondere des Kaskadenmodells) verpflichtet. Insbesondere wurden konkrete Zielzahlen für die Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professuren festgelegt. Ferner wurden hochschulspezifische Maßnahmen vereinbart, um die strukturellen Benachteiligungen von Frauen bei einer wissenschaftlichen Karriere abzubauen.

2. „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“

Das Land und die Hochschulen haben, wie im Hochschulentwicklungsvertrag vereinbart, gemeinsam mit der Landeskongress der Hochschulfrauenbeauftragten eine Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ gestartet. Die Auftaktveranstaltung hat im Juni 2014 stattgefunden. Es wurden drei Handlungsfelder als besonders relevant identifiziert, die im Rahmen des weiteren Dialogs Workshops schwerpunktmäßig behandelt werden.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Workshops soll eine Verständigung auf gemeinsame Standards erfolgen, die in einer gemeinsamen Erklärung von Landeshochschulkongress, Landeskongress der Hochschulfrauenbeauftragten und MWK dargelegt werden. Die Gemeinsame Erklärung soll dann auf einer Abschlussveranstaltung im Frühjahr 2016 vorgestellt und diskutiert werden.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Die Einbindung des Landesfrauenrates ist über die Teilnahme an den Veranstaltungen gewährleistet; ferner soll – nach den Workshops – im Herbst 2015 ein Gespräch mit dem Landesfrauenrat stattfinden, um die dortige Expertise ggf. bei der Erarbeitung der Standards berücksichtigen zu können.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|-----------------|--|
| Juni 2014 | Auftaktveranstaltung |
| Mai 2015 | Workshop Handlungsfeld 3: Steuerung und Controlling |
| Juli 2015 | Workshop Handlungsfeld 2: Führungskultur und Führungsverantwortung |
| Oktober 2015 | Workshop Handlungsfeld 1: Personalstruktur und Arbeitsbedingungen |
| Spätherbst 2015 | Gespräch mit dem Landesfrauenrat |
| Ende 2015 | Gemeinsame Erklärung |
| Frühjahr 2016 | Abschlussveranstaltung |

Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz**„Überprüfung der Aufstellung der Förderrichtlinien (EFRE, ELER) für die neue Förderperiode unter dem Fokus der Geschlechtergerechtigkeit“**

Zurzeit werden die Förderrichtlinien für die neue Förderperiode von EFRE und ELER aufgestellt. Unter anderem handelt es sich um die Richtlinie „Energieeinsparung und Energieeffizienz im öffentlichen Bereich“. Die EU fordert, bei der Förderung die Grundsätze des Gender Mainstreaming zu beachten (vgl. EU Verordnung Nr. 1303/2013).

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Gespräch mit den Frauenverbänden am 31. Juli 2014. Anwesende Frauenverbände: Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. (vertreten durch den Landfrauenverband Weser-Ems e. V.), LAG kommunaler Frauenbüros, Deutscher Juristinnenbund (djb) Landesverband Niedersachsen, Deutscher Ingenieurinnenbund e. V. und Landfrauenverband Weser-Ems e. V.

Zunächst wurde darauf hingewiesen, dass es im Bereich des MU schwierig ist, Gender-Maßnahmen zu identifizieren, da es sich in vielen Bereichen um investive Infrastrukturmaßnahmen handelt (z. B. Hochwasserschutz, Grundwasserschutz, Naturschutz usw.) die sich gleichermaßen an Frauen und Männer richten. Weitere Aspekte stehen ebenfalls nur im mittelbaren Einfluss des MU, z. B. die Auswahl der Durchführenden (Geschlechterverhältnis) oder Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Ausschreibung und Vergabe von Aufträgen an ausführende Unternehmen durch die Projektträger.

Im Übrigen wurden von den Vertreterinnen und Vertretern der Fachreferate die bereits in der Einladung erwähnten Richtlinien erläutert und konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Gleichstellung vorgestellt.

Geschlechterspezifische Aspekte

Konkrete Vorschläge, geschlechterspezifische Aspekte besser zu berücksichtigen, wurden im Dialog erörtert, insbesondere:

- Geschlechtergerechte Ausschreibungen für die Vergabe der Fördergelder.
- Im Rahmen der EFRE-Förderung ist eine Pauschalierung der Personalkosten vorgesehen. Damit wird einer ungleichen Entlohnung von Frauen und Männern vorgebeugt.

- Es sollte darauf hingewirkt werden, dass beratende Gremien (z. B. aus Landwirtschaftskammer und Landvolk) paritätisch besetzt werden, um die Betroffenheit beider Geschlechter zu berücksichtigen und unterschiedliche Sichtweisen einfließen zu lassen. Außerdem kann darauf geachtet werden, dass Sitzungen zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden, damit beiden Geschlechtern die Möglichkeit der Teilnahme gegeben wird.
- Bei der Vergabe der Fördergelder sollen die Projektträger (z. B. Kommunen) Bonuspunkte erhalten, wenn sie nachweislich Genderaspekte beachtet haben z. B. Kindergarten, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, (Beispiel in Scoringtabelle) oder eine Zertifizierung Beruf und Familie.
- Nach Abschluss der Projekte sollte in einem Fragebogen auch erfasst werden, wie viele Frauen und Männer am Projekt beteiligt waren. Insgesamt sollte darauf hingewirkt werden, dass bei der Umsetzung von Projekten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis entsteht, damit die unterschiedlichen Sichtweisen (männliche/weibliche Aspekte) zukünftig besser berücksichtigt werden.

Weitere Arbeitsschritte einschließlich Zeitleiste:

Es wird angeregt, in einem Jahr erneut in den Dialog zu dem Thema zu treten.

Kultusministerium

„Masterplan Erzieherqualifizierung in Verbindung mit dem Thema KitaG“

Das MK hat unter Beteiligung verschiedener niedersächsischer Frauenverbände (LAG kommunaler Frauenbüros Niedersachsen, Landesfrauenrat Niedersachsen e. V., Deutscher Juristinnenbund, Landesverband Unternehmerfrauen im Handwerk Niedersachsen e. V., Ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Deutscher Gewerkschaftsbund / Landesfrauenausschuss Niedersachsen, Niedersächsischer Landfrauenverband Hannover e. V., Landfrauenverband Weser-Ems e. V., Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter, Deutscher Akademikerinnenbund e. V. und Kargah e. V.) am 22. Juli 2014 eine Dialogveranstaltung zum Themenfeld „Masterplan Erzieher(innen)qualifizierung in Verbindung mit der Novellierung des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder in Niedersachsen“ durchgeführt.

Geschlechterspezifische Aspekte

Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern in Niedersachsen

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf die Ausbildung von sozialpädagogischen Fachkräften muss vor allem Männer in den Blick nehmen, da diese kaum repräsentiert sind. Curriculare Vorgaben und die Weiterentwicklung von Ausbildungswegen sind hier zu prüfen.

- Die Modularisierung sowie die inhaltliche Aktualisierung der Rahmenrichtlinien für die Erzieherausbildung, zu der eine Kommission auf Landesebene arbeitet und 2016 Ergebnisse veröffentlicht, sehen Geschlechtersensibilität und Geschlechtergerechtigkeit als weitergehende Kompetenz vor.
- Geschlechtergerechte und gendersensible Fragestellungen werden aktuell bereits im berufsbezogenen und im berufsübergreifenden Unterricht sowie bei der Umsetzung von Innovationsvorhaben berücksichtigt.
- Hinsichtlich des steigenden Fachkräftebedarfs konnten die Ausbildungskapazitäten und auch der Männeranteil deutlich gesteigert werden.
- Die Niveauehebung durch den Bildungsauftrag der Kitas sowie die Zunahme an akademischen Weiterbildungsmöglichkeiten sollen die Attraktivität des Berufsfeldes auch für junge Männer steigern.
- Der Quereinstieg in die Erzieherausbildung ist unter Anrechnung der beruflichen oder schulischen Vorbildung von bis zu zwei Jahren sowie als Teilzeitausbildung möglich.

Geschlechtergerechtigkeit in der Kita

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Kita betrifft die Rolle der Kinder, die der Eltern sowie die der Beschäftigten.

- Die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen in der Kita ist als Auftrag rechtlich formuliert (vgl. § 2 KitaG) und im Bildungsplan beschrieben (vgl. Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder).
- Zur Stärkung der Kompetenzen sozialpädagogischer Fachkräfte im Hinblick auf vielfaltsbewusste und geschlechtergerechte Pädagogik spielt die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten eine tragende Rolle; das jährliche gemeinsame Fortbildungsprogramm von MK und Nds. Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (LS) macht hier Angebote.
- Die Einbindung der Väter und Mütter in die Entwicklungsbegleitung der Kinder in der Kita ist bedeutsam (Beispiel: Vätertage und Vätergruppen in Kitas).
- In der Funktion der Fachaufsicht und Beratung prüft das MK Konzeptionen der Kitas auch hinsichtlich der Verankerung von Genderaspekten.
- Im Rahmen des Bundesprogramms „Mehr Männer in Kitas“ (2011-2013) entwickelten und erprobten die niedersächsischen Standorte Hannover und der Trägerverbund Hessisch-Oldendorf, Auetal und Rinteln Konzepte zur geschlechtersensiblen Ausbildung und Berufsorientierung.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Die Fragen der Teilnehmenden zielten überwiegend auf die Rahmenbedingungen des Berufs der Erzieherinnen und Erzieher (Ausbildungsdauer, Anstellungsverhältnisse, Gehalt, Zugangsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten) sowie auf die Möglichkeiten, das Berufsfeld attraktiv zu gestalten, um dem Fachkräftebedarf gerecht zu werden (Anteil ausgebildeter sowie berufstätiger Fachkräfte in den Kitas, gesetzliche Qualifikationsanforderungen, Arbeitnehmerbindung). Hingewiesen wurde auf die Bedeutung der Ausweitung der Ausbildungskapazitäten. Auch die Ausweitung bzw. Flexibilisierung der Betreuungszeiten von Kindertageseinrichtungen spielen eine große Rolle zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei gleichzeitiger Sicherung der Qualitätsstandards.

| Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste | |
|---|--|
| 2016 | Veröffentlichung der aktualisierten Rahmenrichtlinien für die Erzieherausbildung |

Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

1. „Überprüfung ausgewählter ELER-Maßnahmen mit Personenbezug der Förderperiode 2014-2020 unter dem Aspekt der Geschlechtergleichstellung sowie Herstellen eines Vergleiches zur vorhergehenden Förderperiode“

Mit diesem Projekt wird Bezug genommen auf das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum Niedersachsen/Bremen – kurz PFEIL 2014-2020 – und insbesondere auf die zu diesem Programm durchzuführende Evaluierung. Hierbei wird ausdrücklich auf Gender-Mainstreaming im Allgemeinen und die Gleichstellung von Männern und Frauen in Besonderen eingegangen.

Geschlechterspezifische Aspekte

Die Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 gibt in Artikel 7 vor, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Nichtdiskriminierung sowohl bei der Aufstellung als auch Umsetzung von Programmen auch in Bezug auf die Begleitung und Bewertung des Programms gefördert und berücksichtigt werden muss.

Daher wurden Aussagen zur Gleichstellung sowie zu Nichtdiskriminierung in das PFEIL-Programm im Kapitel Strategie aufgenommen. „Geeignete Maßnahmen des Programms werden so konzipiert, dass durch

deren Umsetzung die berufliche Situation von Frauen verbessert werden kann und die Maßnahmen dazu beitragen, zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten für Frauen im ländlichen Raum zu erschließen“.⁶

Daher ist grundsätzlich Folgendes zu beachten:

Die ELER-Förderung und damit das PFEIL-Programm zielt vorwiegend auf die Förderung von flächenbezogenen und anderen Maßnahmen ab, die sich nicht vorrangig auf die Förderung von Personen beziehen. Die ELER-Förderung hat damit deutlich weniger Relevanz für Zielsetzungen der Gleichstellung als das EFRE/ESF⁷-Programm.

Personenbezogene Maßnahmen im PFEIL-Programm sind z. B. „Qualifizierung“ oder „Transparenz schaffen“, da sich diese Förderungen speziell auf die Weiterbildung und den Wissenstransfer von Menschen beziehen.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Der aktuelle Stand in der Vorbereitung des neuen ELER-Entwicklungsprogramms für Niedersachsen und Bremen (PFEIL) wurde erläutert. Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Querschnittsziel der EU, zu dem auch das PFEIL-Programm beitragen soll. Das PFEIL-Programm umfasst ein breites Spektrum von Maßnahmen und Handlungsansätzen. Relevanz für die Gleichstellung von Männern und Frauen wurde im Wesentlichen bei Maßnahmen gesehen, die auf die Förderung einzelner Personen (z. B. Qualifizierung) abzielen. Die das Programm dominierenden flächenbezogenen und investiven Maßnahmen haben i. d. R. keine oder eine nur geringe Bedeutung für die Gleichstellung.

Im Zuge der Ausgestaltung der zukünftigen Fördermaßnahmen wird derzeit geprüft, inwieweit Förderbedingungen jeweils so gestaltet werden können, dass ein Beitrag zur Stärkung der Gleichstellung erreicht werden kann. So wird z. B. erwogen, ob für die Anbieter bestimmter Maßnahmen der Nachweis einer Gender-Kompetenz verlangt werden kann. Um langfristig beurteilen zu können, welche Auswirkungen Fördermaßnahmen des PFEIL im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter haben, sollen entsprechende Daten im Rahmen des programmbegleitenden Monitorings erfasst und ausgewertet werden.

Die Stärkung der Gleichstellung ist ein Ziel, das die Landesregierung fondsübergreifend für alle EU-Fördertöpfe verfolgt. Das Vorgehen der Ministerien wird von der Staatskanzlei koordiniert; am 25. Juli 2014 fand auf Einladung der Staatskanzlei ein themenbezogener Fachtag für die Ressorts statt.

Hinsichtlich des ELER-Programms sind die Landfrauenverbände über ihre Mitgliedschaft im Begleitausschuss an der weiteren Entwicklung des „PFEIL“ ohnehin beteiligt.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|------------------------|---|
| Zurzeit | Das PFEIL-Programm liegt der EU-Kommission zur Genehmigung vor. Mit einer Genehmigung wird allerdings erst zum Sommer 2015 gerechnet. |
| Im Anschluss | Startet - von einzelnen Ausnahmen abgesehen - die Umsetzung der Programmauflagen und auch erst dann werden die Aufträge für die Evaluierungsarbeiten vergeben. |
| Zwischenbewertung 2018 | Zudem sieht die regelmäßige Berichterstattung im Rahmen des Monitoring nur in sehr engem Rahmen eine Auswertung nach Geschlecht vor. Alle im Rahmen der Evaluierung durchzuführenden Untersuchungen können daher nicht „automatisch“ bedient werden, sondern sind durch zusätzliche Datenerfassung oder Fallstudien und Sonderuntersuchungen zu betrachten. Daher werden zu den genannten Punkten |

⁶ Anlage 5-1, Seite 1, des PFEIL-Programms.

⁷ Europäischer Sozialfonds.

keine kurzfristigen Ergebnisse zu erwarten sein, sondern belastbare Ergebnisse erst zur Zwischenevaluierung im Jahr 2018.

Übergreifend über alle EU-Fonds (EFRE, ESF und ELER) hinweg wird es zudem zusätzliche Aktivitäten zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern geben, so z. B. ein ressortübergreifender Fachtag, der am 25. Juli 2014 zur Erarbeitung konkreter Handlungsansätze bei Maßnahmeumsetzung und Evaluierung stattfand.

Dennoch wird der Gender-Aspekt auch ein Themenaspekt in der Evaluierung des PFEIL-Programms sein. Die genaue Ausrichtung steht jedoch zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend fest. Eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema ist jedoch in jedem Fall im Rahmen der Evaluierung vorgesehen.

2. „Geschlechtergerechte Verbraucherberatung für Frauen mit Migrationsgeschichte“

Das Vorhaben verfolgt das Ziel eines Verbraucherschutzes für Frauen, die aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse, ihrer herkunftsbezogenen kulturellen Identität sowie ihrer kulturellen und religiösen Geschlechterrolle besondere Nachteile beim Kompetenzerwerb als Verbraucherinnen in Niedersachsen haben. Lediglich einer (Landfrauen) der fünf angeschriebenen Verbände folgte der Einladung. Außerdem waren Beschäftigte der Verbraucherzentrale anwesend.

Geschlechterspezifische Aspekte

Frauen mit Migrationsgeschichte sind bei juristischen, behördlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten in Deutschland oft überfordert. Sie sind häufig nicht über ihre Rechte informiert und laufen deshalb z. B. Gefahr, nachteilige Verträge abzuschließen.⁸ Ein Großteil der zugewanderten Menschen lebt in Strukturen, die nicht der Lebenswirklichkeit der sog. Mehrheitsgesellschaft entsprechen.⁹ Neben den Sprachbarrieren als großem Hindernis für eine erfolgreiche Integration und auch für eine effiziente und qualifizierte Verbraucherberatung von Seiten der Verbraucherzentralen¹⁰ kommen aber auch geschlechtsspezifische Aspekte zum Tragen.

Unter dem prägenden Eindruck von gesellschaftlichen Strukturen und kulturellen Prägungen ihrer früheren Heimat bleiben insbesondere Frauen auch in der neuen Heimat weiterhin in ihren traditionellen Geschlechterrollen verhaftet. Selbst in nachfolgenden Generationen können diese Strukturen in weitgehend geschlossenen sozialen Gruppen aufrechterhalten bleiben. Dies führt häufig zu einer Abschottung dieser Frauen vom offenen Gesellschaftsleben und somit von einer selbstbestimmten Teilhabe im deutschen Wirtschafts- und Rechtssystem. Erfahrungen zeigen, dass vorhandene Beratungsangebote der Verbraucherzentralen vorwiegend von Migrantinnen und Migranten genutzt werden, die bereits erfolgreich integriert sind.¹¹

Es ist daher notwendig, speziell für Frauen mit Migrationsgeschichte einen Projektvorschlag einzubringen, der konkrete Nachteile im Rechts- und Wirtschaftsleben ausgleicht und zugleich für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgt.

⁸ Vgl. Pressemitteilung der Verbraucherzentrale NRW vom 12. November 2009 zur Studie „Verbraucherberatung für Migrantinnen und Migranten, exemplarisch dargestellt am Beispiel der Stadt Münster“.

⁹ Uwe Hüser, Verbraucherzentrale Bundesverband e. V.; In: Berliner Zeitung, Migranten oft hilflos in der Warenwelt, 31. Oktober 2007.

¹⁰ Verbraucherzentrale Bundesverband e. V., Studie „Verbraucherschutz in der Einwanderungsgesellschaft“, Berlin, 01. Oktober 2007, S. 99.

¹¹ Vgl. Pressemitteilung der Verbraucherzentrale NRW vom 12. November 2009 zur Studie „Verbraucherberatung für Migrantinnen und Migranten, exemplarisch dargestellt am Beispiel der Stadt Münster“.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Die Konzentration des ursprünglichen Projektvorschlags auf Frauen mit Zuwanderungsgeschichte wurde von allen Beteiligten uneingeschränkt befürwortet. Konsens war, dass es insbesondere auf die Identifizierung von „Brückenpersonen“ und „Brückenthemen“ zur Überwindung bestehender Hemmschwellen ankomme. Die Verbraucherzentrale Niedersachsen (VZN) würde angesichts des begründeten Bedarfs und bereits vorhandener Beratungsstellen einen Schwerpunkt auf vier urbane Modellregionen legen. Für den ländlichen Raum sollte die Möglichkeit einer Kooperation der VZN mit dem Niedersächsischen Landfrauenverband (NLV) und anderen Verbänden geprüft werden. Hinsichtlich der Ermittlung des Personalbedarfs und der Projektkosten folgen weitere Gespräche zwischen ML, MS und VZN. Hinsichtlich des Projektes zum Verbraucherschutz wird ML bei Bedarf auf die Verbraucherschutzzentrale zukommen.

Weitere Arbeitsschritte einschließlich Zeitleiste

Zwischen der VZN und den Migrations- und Wohlfahrtsverbänden ist ein Netzwerk aufzubauen. Sodann ist das konkrete Beratungsangebot vor Ort zu planen.

Als Modellregionen werden Hannover, Braunschweig, Wolfsburg und Osnabrück als Regionen mit hoher Anzahl von Menschen mit Migrationsgeschichte und zugleich als Standorte der VZN vorgeschlagen.

Die Ermittlung des Personalbedarfs und der Projektkosten sowie das Erstellen einer Zeitleiste stehen noch aus.

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

1. „Gesetzliche Absicherung der Schulgeldfreiheit“

Das Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes, das die gesetzliche Absicherung der Schulgeldfreiheit in der Altenpflegeausbildung vorsieht, ist am 30. September 2014 verabschiedet worden. Die gesetzlichen Regelungen zur Schulgeldfreiheit werden in einer Verordnung des MS umgesetzt.

An dem Gespräch in Sachen gesetzliche Absicherung der Schulgeldfreiheit in der Altenpflegeausbildung nahmen am 21. Juli 2014 der Landesfrauenrat Niedersachsen sowie die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Verden teil.

Geschlechterspezifische Aspekte

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zählt die Sozial- und Gesundheitswirtschaft zu den Wachstumsbranchen. Ihre Bedeutung wird in Zukunft noch deutlich steigen. Beispielsweise leben heute rund 270.000 pflegebedürftige Menschen in Niedersachsen, bereits 2050 wird ihre Zahl fast eine halbe Million betragen. Berufe im Gesundheits- und Pflegesektor haben deshalb Zukunft und sind krisensicher.

Das Berufsfeld Pflege ist nach wie vor weiblich geprägt. Von den sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in der Altenpflege in Niedersachsen sind insgesamt 87 % weiblich¹². Das entspricht dem bundesweiten Durchschnitt in dieser Berufsgruppe. In der Altenpflegeausbildung sind 80 % der Auszubildenden weiblich¹³.

¹² Daten aus der Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30. Juni 2013; Altenpfleger/innen einschl. Pflegeassistent/innen; insgesamt 51.200 Beschäftigte in Niedersachsen.

¹³ Angabe MK; Stand 15. November 2013.

In der Altenpflegeausbildung lernen zwei Drittel der Schülerinnen und Schüler an Schulen in freier Trägerschaft. Diese Schulen erheben ein Schulgeld. Die Notwendigkeit, ein Schulgeld zu bezahlen, stellt für junge Menschen bei ihrer Berufswahl ein Hindernis dar. Die gesetzliche Absicherung der Schulgeldfreiheit in der Altenpflegeausbildung wird deshalb die Attraktivität des Altenpflegeberufs steigern. Dieses Vorhaben dient somit mittelbar auch der Förderung der beruflichen Qualifizierung und der Erwerbstätigkeit von Frauen.

Gleichzeitig ist zu erwarten, dass sich bei einer kostenlosen Ausbildung mehr Männer für den Altenpflegeberuf entscheiden, da Kosten-Nutzen-Gesichtspunkte bei ihrer Berufswahl einen eher höheren Stellenwert einnehmen.

Die Errichtung einer Pflegekammer in Niedersachsen ist ein weiteres politisches Vorhaben, von dem die Pflege und somit mehrheitlich Frauen profitieren werden. Die Gründung einer Pflegekammer wird positive Effekte sowohl auf das Selbstverständnis als auch auf die öffentliche Wahrnehmung des pflegerischen Berufsstandes haben. Auf diese Weise erhält eine vorwiegend weibliche Berufsgruppe eine einheitliche Stimme und mehr politischen Einfluss.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Die Vorhaben wurden von den Frauenverbänden begrüßt.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

Konkrete Absprachen/Arbeitsschritte wurden nicht verabredet.

2. „Professionalisierung der Migrant*innenorganisationen“

Das Projekt „Professionalisierung der Migrant*innenorganisationen (MO)“ ist in der Koalitionsvereinbarung vorgesehen und soll unter Berücksichtigung der Strategie des „Gender Mainstreaming“ umgesetzt werden. Mögliche Auswirkungen auf die Geschlechter werden mit den Vertreterinnen der Frauenverbände (LAG kommunaler Frauenbüros, Kargah Hannover e. V.) diskutiert.

Ziel ist, korrespondierend zu dem Anspruch auf Teilhabe, dass sich die Akteurinnen und Akteure der MO Kenntnisse und Kompetenzen aneignen, um Strukturen und Abläufe in ihren Organisationen zu optimieren, sich für den Dialog in Migrations- und Teilhabepolitik weiter zu qualifizieren und Teilhabemöglichkeiten in der Zukunft zu sichern und auszubauen. Insbesondere das Einwerben von Fördermitteln stellt eine Herausforderung dar, bei der die MO unterstützt werden sollen. Relevant sind zudem ein anstehender Generationenwechsel in den MO und die Auswirkungen des demografischen Wandels.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

Nach Erläuterung des Konzepts zur Professionalisierung der Migrant*innenorganisationen schildern die Vertreterinnen der Frauenverbände die Situation der MO in der Weise, dass Kenntnisse von Fördersystemen fehlen, die Förderung der „Praktikerinnen und Praktiker“ verbesserungsbedürftig und eine paritätische Besetzung in den MO häufig nicht gewährleistet ist. An diesen Kritikpunkten wird zu arbeiten sein. Zu optimieren bleibt die Arbeit „über Nationalitäten hinweg“. Wünschenswert erscheint die Einführung von Arbeiten in geschlechtergemischten Tandems, um insbesondere Frauen Kompetenzen zu vermitteln.

Die Gesprächspartnerinnen regen an, Standards unter dem Genderaspekt zu entwickeln. Unter Bezug auf die vorgesehene Professionalisierung im Sinne von Qualifizierung der MO halten sie eine Erhebung für angezeigt, die Ziele abfragt und daraus Qualifizierungsangebote ableitet. Sinnvoll und wünschenswert wäre aus ihrer Sicht eine Boni-Förderung der MO im Zuge von Maßnahmen der Frauenförderung.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

Denkbar wäre, in das Qualifizierungsangebot Seminare zum Thema Genderkompetenz und Cultural Mainstreaming aufzunehmen. Hier könnten Aspekte vermittelt werden zu

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- gleichberechtigtes und partnerschaftliches Miteinander von Frauen und Männern,
- paritätische Besetzung von Vorständen und Geschäftsführungen,
- gendergerechte Kommunikation,
- gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit,
- Entwicklung von landesweiten Projektansätzen z. B. zu den Themen „Gewalt gegen Frauen“, „Zwangsheirat“ etc.

Die Gesprächspartnerinnen erklärten sich gern bereit, sich in der Phase der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs (-angebots) unter Berücksichtigung frauenpolitischer Belange einzubringen.

3. „Stärkung der Rolle der Väter in der Erziehung“

Aufgabe und zugleich Ziel der Landesregierung ist es, die Rolle der Väter in der Erziehung zu stärken und die Partnerschaftlichkeit in der Familie zu fördern. Inhalt der Koalitionsvereinbarung ist es, u. a. die Rolle der Väter in der Erziehung durch ein Handlungskonzept zur künftigen Entwicklung der Väterarbeit zu stärken und so insbesondere in der Arbeitswelt für mehr gesellschaftliche Akzeptanz zu sorgen.

Vor allem die gesellschaftliche Akzeptanz wird dazu beitragen, dass mehr Väter als bisher bereit sind, den oft als normal wahrgenommenen Lebensverlauf von Kindheit über Schul- und Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit und anschließender Rente durch die aktive Teilnahme am familiären Lebenszyklus zu ergänzen. Deshalb gilt es in der Arbeitswelt verstärkt dafür zu werben, dass die partnerschaftliche Verteilung der Familienaufgaben den Familien so gelingt, wie sie es wünschen und benötigen.

Familien sollen ihr Leben so führen können, wie es ihren Wünschen und Bedürfnissen entspricht und vor allem möglichst unbeeinflusst und unbeeinträchtigt von Rollenerwartungen anderer Personen.

Drei ganz wesentliche Gründe stehen für diese sehr wichtigen gesellschaftlichen Veränderungen:

- Es profitieren zuallererst die Kinder von der stärkeren verantwortungsvollen Beteiligung der Väter an ihrem Leben.
- Es bringt unsere Gesellschaft einen weiteren Schritt voran auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Es gilt, die sich in den letzten Jahren auch wesentlich geänderten Wünsche der Mütter und Väter verwirklichen zu helfen.

Um möglichst viele Interessen der gesellschaftlichen Gruppen und Ressorts zu berücksichtigen, sollen die wesentlichen Eckpunkte des Handlungskonzeptes Väter im Landesarbeitsforum „Die aktive Vaterrolle in der Familienarbeit und Kindererziehung stärken“ herausgearbeitet werden.

Geschlechterspezifische Aspekte

Denkbare Bausteine des Handlungskonzeptes sind u. a.

- Partnermonate als Einstieg in eine aktive Vaterschaft,
- Partnerschaftlichkeit in der Familie,
- Väterarbeit und Jungenarbeit,
- Vaterrolle und Geschlechterrollen als Bestandteil der Bildung,
- Genderforschung.

Ziel des Handlungskonzeptes muss sein, dass die partnerschaftliche Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit gelingt.

Eine weitere Auswirkung des Handlungskonzeptes könnte sein, dass Mütter zumindest für einige Jahre der Familienphase weiterhin teilzeitbeschäftigt sind.

Aus fachlicher Sicht gibt es ausreichende Gründe dafür, dass beide Elternteile in der Familienphase mit kleinen Kindern den Umfang ihrer Beschäftigung einschränken, um möglichst viel Zeit mit den Kindern verbringen zu können.

Nicht zuletzt wirkt sich Partnerschaft positiv auf die kognitive und emotionale Entwicklung von Kindern aus.

Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienleben gilt es zu optimieren.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden und ggf. Absprachen

An dem Gespräch hat eine Vertreterin der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros (lag) teilgenommen.

Es wurde sehr begrüßt, dass bei der Erstellung und Durchführung eines Handlungskonzeptes nicht die reine Väterarbeit im Vordergrund stehen soll, sondern der Blick auf Familien und die Partnerschaftlichkeit gerichtet wird. Dies orientiere sich u. a. auch an der Lebenswirklichkeit und den Bedürfnissen von Familien.

Zum Thema „Vaterrolle und Geschlechterrollen als Bestandteil der Bildung“ wurde festgestellt, dass es einer guten Kooperation mit dem Kultusministerium bedürfe, um die Ausbildung für Lehrerinnen und Lehrer diesbezüglich langfristig zu verbessern. Auch Fortbildungen zum Thema geschlechtergerechte Erziehung für Lehrerinnen und Lehrer hält die lag für dringend erforderlich.

Anschließend fand ein Austausch zu Frauen- und Männerberufen sowie häufigen Verhaltensmustern von Mädchen und Jungen statt.

Als weitere wesentliche Hürde hin zu mehr Partnerschaftlichkeit in der Familie stellt sich die Arbeitswelt dar. Es besteht Einigkeit darüber, dass sich die Arbeitswelt auf zunächst ungewöhnlich wirkende Arbeitszeitmodelle einlassen müsse, z. B. dem Modell der sogenannten Lebensarbeitszeit. Darüber hinaus müsse darauf hingewirkt werden, dass auch Väter aktiv über Familie und Beruf reden. Es wird vorgeschlagen, Kenntnisse über verschiedene Arbeitszeitmodelle zu sammeln und ggf. in Zusammenarbeit von MS und MW Beispiele guter Praxis zu bewerben.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|---------|--|
| Zurzeit | Weiterer Austausch auf Arbeitsebene zu den verschiedenen angesprochenen und mit dem Thema „Väter“ verbundenen Fragen, auch über die Mitwirkung der lag am Landesarbeitsforum Väter hinaus. |
| Zurzeit | Weiterhin Ausarbeitung und Erstellung des Handlungskonzeptes durch das Landesarbeitsforum „Die aktive Vaterrolle in der Familienarbeit und Kindererziehung stärken“. |
| 2016 | Fertigstellung des Handlungskonzeptes geplant. |

| | |
|--------------|---|
| Anschließend | Umsetzung des Handlungskonzepts. Zu den sich daraus ergebenden Projekten bzw. Projektlaufzeiten kann zum derzeitigen Zeitpunkt noch keine Aussage getroffen werden. |
|--------------|---|

4. „Psychosoziales Zentrum für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen“

Am 24. Juni 2014 fand ein Gespräch mit verschiedenen Frauenverbänden (Landesfrauenrat (LFR), Deutscher Juristinnenbund (djb) zum Psychosozialen Zentrum für traumatisierte Flüchtlinge (PSZ) des Netzwerks für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen (NTFN e. V.) statt.

- Derzeit erfolgt der Aufbau des PSZ für Beratung, Behandlung und Vermittlung in Regelversorgung. Im PSZ wird gezielt psychologische Krisenintervention und Behandlung für diejenigen traumatisierten Flüchtlinge angeboten, die auf eine akute Versorgung ohne Wartezeit angewiesen sind oder die aufgrund besonderer Belastungen einen sehr niedrigschwelligen Zugang zu psychotherapeutischer Versorgung benötigen. Daneben soll, wie bisher bereits durch das NTFN durchgeführt, die Beratung und Weitervermittlung in ambulante Regelversorgung erfolgen.
- Das NTFN besteht seit 2007 in Hildesheim und hat jetzt seinen Standort in Hannover, Marienstr. 28. Es verfügt über einen Pool von zur Verfügung stehenden Therapeutinnen und Therapeuten, Beraterinnen und Beratern, Dolmetscherinnen und Dolmetschern, an die im Rahmen des Netzwerks für traumatisierte Flüchtlinge weitervermittelt werden kann.

Geschlechterspezifische Aspekte

Derzeit stellt sich die Betreuungssituation des NTFN für traumatisierte Flüchtlinge wie folgt dar:

- Betreuerinnen kümmern sich auch um männliche Flüchtlinge.
- Dolmetscher sind meistens männlich, Dolmetscherinnen sind schwer zu finden.
- Zahl der vom NTFN im Jahr 2013 (bis November) betreuten bzw. beratenen Personen: 101 Männer und 66 Frauen; 21 unbegleitete Jugendliche, davon 13 männlich, 8 weiblich. In den Monaten Januar bis Ende April 2014 haben 81 Männer und 19 Frauen Kontakt zum NTFN aufgenommen.
- Der Behandlungsbedarf für Männer und Frauen ist gleich bzw. ähnlich.
- Geschlechterverhältnis der Flüchtlinge 2013 insgesamt: rund 1/3 Frauen und 2/3 Männer.
- Frauen sind aktiver bei der Hilfesuche.
- Männer suchen erst bei sich verstärkenden Symptomen Hilfe.
- Bei Frauen stehen geschlechtsspezifische Probleme im Vordergrund (eher traumatisiert).
- Anfragen erreichen das NTFN auch aus Frauenhäusern.
- Männer aus Afghanistan sind teilweise ebenfalls traumatisiert.
- Angebot für Kinder, z. B. als Kunsttherapie soll im PSZ aufgebaut werden (im Rahmen des Netzwerks bereits bestehendes Angebot), auch während der Therapie der Mütter; ehrenamtliche Betreuerinnen sind dafür bereits gefunden.
- Erfahrungen des NTFN zu geschlechtsspezifische Angeboten:
 - Frauen möchten eher eine Therapeutin (kulturbedingt),
 - Männer äußern ebenfalls den Wunsch nach einer Therapeutin,
 - Wunsch nach Frauengruppen,
 - Einstellung eines männlichen Therapeuten wird angestrebt (bislang nur eine Therapeutin beim NTFN tätig),
 - bei älteren männlichen Klienten besteht Akzeptanz bei Gesprächen mit Therapeutin und männlichem Dolmetscher.
- Die Erreichbarkeit und die Fahrtkosten (beim Sozialamt zu beantragen) sind ein Problem bei großen Entfernungen (keine geschlechtsspezifischen Unterschiede), Ziel daher: Aufbau von regionalen Angeboten.
- Eine Verhinderung der Kontaktaufnahme von Frauen durch die Familien ist nicht bekannt; Männer melden teilweise ihre Frauen an (ohne Schwerpunkt bestimmter Herkunftsländer).

- Emotionales Dolmetschen ist notwendig, interkulturelle Kompetenz ebenfalls, Dolmetscherinnen und Dolmetscher und Therapeutinnen und Therapeuten müssen sich aufeinander einstellen.
- Schambesetzte Themen sind im Einzelfall auszuloten (betrifft Männer und Frauen).

Das Besondere an diesem Projekt sind die Auswirkungen der Arbeit des PSZ, da es sich nicht nur um das genaue Betrachten der Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Bereichen (Angebote des PSZ, personelle Struktur des PSZ, Bedarfe der Hilfesuchenden) handelt, sondern dass das PSZ für Menschen tätig ist, die ggf. völlig andere Rollenvorstellungen – bezogen auf die Geschlechter – haben. Das hat evtl. Auswirkungen auf deren Vorstellungen und Erwartungen von bzw. an eine effektive Hilfe / Unterstützung und auch auf die Arbeitsweise des PSZ.

Zusammenfassung der Diskussion mit den Frauenverbänden, ggf. Absprachen

- Neben interkultureller Schulung der Dolmetscherinnen und Dolmetscher sollte auch geschlechtsspezifische Kompetenz geschult werden.
- Schulungen sollten auch für Ärztinnen und Ärzte erfolgen.
- Die Zusammenarbeit mit dem Flüchtlingsrat im Hinblick auf Deutschkurse für Klientinnen und Klienten wird angeregt.
- Das NTFN wird mit dem Landesfrauenrat und ggf. anderen Verbänden zusammenarbeiten.
- Das Projekt wird auch frauenspezifisch gesehen.
- Es gibt keine Grundsatzprobleme zu geschlechtergerechter Tätigkeit des NTFN und des PSZ. Auf Grund dieser Erfahrungen und einer bereits vorhandenen Gendersensibilität teilt das NTFN die Auffassung des MS, dass bei Vorliegen verlässlicher geschlechterbezogener Daten Personen gezielter angesprochen, Angebote noch passender, Unterstützungen noch zielgerichteter geleistet werden können.

Weitere Arbeitsschritte einschl. Zeitleiste

| | |
|----------|--|
| 2015 | PSZ nimmt seine eigentliche Tätigkeit auf. |
| In Folge | Erhebung geschlechtsspezifischer statistischer Daten in Abstimmung mit MS. |
| 2017 | Auswertung der Daten. |

III. Schon eingeleitete Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung (MS)

1. „Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)“

Die Eckpunkte eines neuen NGG sind 2013 erstellt und mit den Frauenverbänden besprochen worden. Der Gesetzentwurf nebst Begründung ist nach Auswertung der Anhörung mit den Frauenverbänden in 2014 erstellt worden. Vorgesehen sind:

- Abbau der Unterrepräsentanz nur für Frauen,
- vorrangige Berücksichtigung von Frauen bis zu gleicher Parität (50 % Frauenanteil),
- Klagemöglichkeit für Gleichstellungsbeauftragte bei Verletzung ihrer Rechte,
- kommunale Eigenbetriebe und selbstständige Betriebe der öffentlichen Hand müssen wieder eine Gleichstellungsbeauftragte haben,
- Einführung der Möglichkeit einer Differenzierung hinsichtlich einzelner Berufsfelder oder Führungspositionen bei der Definition der „Bereiche“ (jede Besoldungs- oder Entgeltgruppe), in denen die Unterrepräsentanz jeweils gemessen wird.

Anhörung der Frauenverbände

Die Frauenverbände äußerten sich überwiegend positiv, insbesondere zur Frauenquote, zum Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten, zur Ausweitung des Geltungsbereichs sowie zur Neudefinition und zur gesetzlichen Regelungen der geschlechtergerechten Sprache im NGG. Es gab darüber hinaus einige Anregungen und Kritikpunkte. Beispielsweise wurde eine fehlende Erhöhung der zeitlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bemängelt. U. a. wurden Anreiz- und Kontrollsysteme zur Erstellung der Gleichstellungspläne angeregt.

Geplante Zeitleiste

| | |
|---------------------|--|
| Januar/Februar 2015 | Gelegenheit zur fachlichen Stellungnahme der Ressorts. |
| 2015 | Mitzeichnung der Ressorts, Kabinettsbefassung zur Verbandsanhörung, Verbandsanhörung, Kabinettsbefassung zur Zuleitung an den Landtag. |

2. „Neufassung der §§ 8 und 9 (kommunale Gleichstellungsbeauftragte) im Rahmen der Novellierung des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG)“

Vorhaben und Inhalt

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass neben den Landkreisen und der Region Hannover auch alle Gemeinden und Samtgemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern verpflichtet sind, eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte mit einem Stellenumfang von mind. 50 % zu beschäftigen.

Geplante Zeitleiste

| | |
|-----------------|---|
| 3. Quartal 2015 | Verbandsanhörung (u. a. der Frauenverbände) |
| 4. Quartal 2015 | Landtagsbefassung |

Herausgeber:

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover

www.ms.niedersachsen.de

Hannover, September 2015